



TALLINNA ÜLIKOOL

Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut  
Sotsiaalse stratifikatsiooni osakond

TöökõrgEEL toimetised nr. 9/2011

## TÖÖANDJATE KRITEERIUMID KÕRGHARIDUSE ÄSJA OMANDANUTE PALKAMISEL

Marge Raun



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS  
**ARCHIMEDES**

## SISSEJUHATUS

Praegune rahvusvahelise ulatusega majanduskriis on toonud kaasa enamike ühiskonna liikmete majanduslikku heaolu puudutavad muudatused. Kriis ja selle tagajärjed on vähendanud usaldust varem nii kõikumatuna tundunud lääne heaoluühiskonna mudeli suhtes ning kannustanud riike ja nende valitsusi otsima täpsemalt läbimõeldud võimalusi edaspidiseks arenguks. Paljud valitsused on veendunud, et kõrgharidusse panustades on võimalik parendada inimkapitali ning kujundada sel moel majanduslikule heaolule nii üksikisikute kui üldisel tasandil kindlam toetuspind (Knight, Yorke 2003). Ettevõtte tasandil tagavad toimetuleku ja edu pädevad ja efektiivsed töötajad. Varasem suhtumine - „töökoht kogu eluks“ - on asendunud suutlikkusega leida endale sobiv töö igal eluetapil. See omakorda seab uude valgusesse nii hariduse tähenduse tööandja jaoks kui ka üksikindiviidi uute lisaväärtuste kandjana. Töövõtja toimetulek tööturul sõltub tema enda inimkapitali ja, veelgi üldisemalt, tööhõivevõime arendamisest (*ibid*). Võrgustunud maailmas on saanud olulise koha töötajad, kes suudavad muutuvate tehnoloogiatega kaasa minna ja uusi väärtusi luua (Tööjõu vajadus 2009; Kelly 1998; Harvey 2005; Burt 1997).

Eesti on avatud majandusega väikeriik, mis peab igal sammul arvestama arengutega ümbritsevas maailmas. Eesti arengusuundi hõlmavates strateegilistes dokumentides nähakse hariduse tähendust eelkõige tööturu perspektiivis. Nii on strateegilises dokumendis „Teadmistepõhine Eesti“, toodud välja, et üha keerulisemad nõuded ühiskonnakorraldusele ja üleskerkivate probleemidega toimetulek eeldavad haritud inimesi, kes „on suutelised looma ja arendama teadmisi ja tehnoloogiaid ning neid loovalt kasutama“ (Teadmistepõhine Eesti 2003). Samas on jätkuvalt huviorbiidis lahknevused haridussüsteemist tööturule tulijate ja tööturu reaalsete vajaduste vahel (Unt 2010). Kõrghariduse ekspansioon on kaasa toonud selle, et kõigile kõrghariduse omandanud noortele ei ole tööturul haridustasemele vastavat töökohta (Saar, Kazjulja 2001). Teadmistepõhise majanduse suunas liikumiseks vajaliku tööjõu ja koolitusvaldkondade uuring Eestis näitab, et kvantitatiivsete kriteeriumite järgi on töötajate nõudlus ja pakkumine viimastel aastatel enam-vähem tasakaalu jõudnud ja nii ettevõtetel kui vastava haridusega spetsialistidel peaks olema võimalus vastavalt sobiv töötaja või töökoht leida.

Samas leiavad ettevõtted, et tööturule tulevad kõrgkoolilõpetanud ei vasta kvalitatiivses mõttes ettevõtete vajadustele (Meriküll, Eamets 2009).

Töös tutvustatud varasematel eesti ja rahvusvahelistel ettevõtjatega läbiviidud uuringute tulemustel on üks ühine joon – ettevõtjad soovivad oma töötajatena näha maksimaalselt pädevaid indiviide. Mis ei ole aga kuigi realistlik (Taru, Lindeman 2007).

Käesolevas uuringus on vaadeldud mõningaid kõrgkoolilõpetanute tööturule sisenemise aspekte Eestis. Seda on tehtud mitte kõrgkoolilõpetajate, vaid tööandjate vaatenurgast. Töö eesmärk on analüüsida, millised on tööandjate ettekujutused ja hoiakud tänases majandussituatsioonis kõrgkooli lõpetanud ja tööle suunduvate noorte omandatud hariduse ja kompetentside suhtes. Analüüsis on kasutatud projekti „Tööturu väljakutsed kõrgharidusele, Eesti Euroopa Liidu kontekstis“ raames 2011. aastal läbi viidud Eesti suuremate tööandjatega tehtud intervjuusid. Sellekohasesse valimisse kuulusid 15 oma valdkonna suurimat ettevõtet.

Uurimuse lähtekohaks on inimkapitali teooria, mille kaasaegne käsitlus pärineb G. Becker'ilt (1997). Inimkapitali peetakse majanduse arengu kõige olulisemaks teguriks (Van Leeuwen, Földvari, 2007), kuna nähakse, et kõrgema haridustasemega ja paremate oskuste ja teadmistega inimesed on eelduseks, et erinevatel töökohtadel oleks võimalik kasutada ja arendada uusi tehnoloogiaid ja meetodeid. Lisaks nähakse, et mida rohkem on töötajad saanud koolitust, seda enam on nad paindlikud kohanema uute tööprotsesside ja -keskkonnaga (OECD 2009). Tööturul pannakse vastutus töö saamisel indiviidi õlule ning üha rohkem on tööturuga seotult hakatud rääkima inimeste edukusest tööturul ja soovitud ametikoha saamisest, mille eelduseks peetakse indiviidi tööhõivevõimet (*employability*). Kõrgkoolilõpetanute tööhõivevõimelisus on saanud olulise koha erinevate riikide kõrgharidusinstituutide eesmärkides ja seda just läbi panustamise õppurite inimkapitali arendamisse (Knight, Yorke 2003). Seega muutuvad tööturule sisenemise moodused järjest erinevamateks ja keerukamateks. Peale inimkapitali ja tööhõivevõime käsitluste olen uurimustöös lähtunud järgmistest teooriatest ja nende käsitlustest: sotsiaalse innovatsiooni käsitlus (Pot ja Vaas 2008), filtrite teooria (Arrow 1973), sõelumisteooria (Stiglitz 1975), järjekorra teooria (Thurow 1975, tsit Saar, Kazjulja), diplomilävendi teooria (Brown 2001) ja sobitumise teooria (Granovetter 1995).

Töö uurimismeetodina olen kasutanud konstruktivistlikku põhistatud teooriat (Charmaz 2006). Antud teooria annab võimaluse lähemalt uurida hariduse tähendusi tööandjate silmis ja nende hoiakuid värbamisel uute töötajate oskuste ja teadmiste kohta ning erisusi, mis ilmnevad antud küsimustes erinevate intervjueritute juures.

# 1. KÕRGKOOLILÕPETANUTE TÖÖTURULE SISENEMISE KESKKOND

## 1.1 Eesti kontekst

Nõudluse ja pakkumise vahetõõturul on muutunud mitte ainult Eestis, vaid kogu tänases globaliseerunud maailmas. Bologna deklaratsioon (1999) on kaasa aidanud kõrghariduse ekspansiooni kiirele kasvule (Andrews, Higson 2008) ning sellega seoses on omandab kõrghariduse järjest enam noori, mis toob kaasa kõrgharidusega tõõjõu pakkumise suurenemise tõõturul. Tõõturule sisenemisel on üks enim haavatavaid ühiskonnagruppe noored (Praxis 2011). Kooli lõpetamise järgselt ei ole kõõigile tõõturule sisenejatele tagatud haridusele vastav tõõkoht – selle saamisel on sobivad isikuomadused muutunud aga isegi haridusest tähtsamaks (Unt 2010). Sama tendents on fikseeritud peale Eesti ka näiteks Austraalias (ACNielsen 1998) - kuigi tõõpakkumiskuuulutustes on esikohal professionaalsed oskused, mitte isikuomadused, kujunevad lõõpliku valiku tegemisel otsustavaks siiski just isikuomadused. Lisaks sellele hindavad tõõandjad värbamisel varasemat tõõkogemust (Praxis 2011). Tõõandjate käitumine värbamisel sõltub kindlasti ka organisatsiooni eripärast ja majandussituatsioonist (Bills 1999). Tõõturul pannakse vastutus tõõ saamisel indiviidi õõlule ning üha rohkem on tõõturuga seotult hakatud rääkima inimeste edukusest tõõturul ja soovitud ametikoha saamisest, mille eelduseks peetakse indiviidi tõõhõivevõimet (*employability*). Kõõrgkoolilõõpetanute tõõhõivevõime on saanud olulise koha erinevate riikide kõrgharidusinstituatsioonide eesmärkides ja seda just läbi panustamise õõppurite inimkapitali arendamisse (Knight, Yorke 2003). Seega muutuvad tõõturule sisenemise moodused järjest erinevamateks ja keerukamateks.

Eestis toimus viimaste aastateni kõrghariduse laialdane ekspansioon (Saar, Kazjulja 2001). Kuid seejuures ei ole kõrgharidus taganud edu tõõturul, kuna kõrgharidusega tõõtajate pakkumine on suur. Lisaks sellele ei ole tõõturul toimunud tippspetsialistide tõõkohtade arvu kasvu. Selle tagajärjel peavad osa kõrghariduse omandanud inimestest leppima oma haridustasemele mittevastava tõõkohaga (Saar, Kazjulja 2001). Blossfeld *et al.* (2008) märgivad, et tõõturule sisenemine on eriti problemaatiline just noorte jaoks ja seda kahel põhjusel: esiteks on nad n-õ *outsider*'id, ja seda ettevõtete perspektiivist vaadates. Neil ei ole piisavalt tõõkogemust, tõõstaaži ja sotsiaalse võõrgustiku tuge, et saada hea positsiooni

ja sissetulekuga töökoht. Teiseks on märgitud, et tööandjad võtavad uusi tööturule tulijaid parema meelega tööle kas ajutisele või osalise tööajaga, et teada saada nende võimalik potentsiaal vastava ametikoha jaoks.

Tööandjate jaoks on oluline tööjõu efektiivsus ja see teeb kõrgharidusega inimesed tööturul oluliselt väärtuslikumateks (Saar, Unt, Oras 2012) Samas ütlevad eesti haridusruumi uurijad, et kõrgharidus näib küll suurendavat šansse tööturul, kuid selle näol ei ole tegemist imevahendiga, mis alati ja kõigile aitaks kindlustada haridusele vastava töökohta (Saar, Kazjulja 2001). Selle põhjus ei pruugi nende hinnangul olla mitte ainult selles, et haridust tööturul ei väärtustata ja paremad töökohad saadakse sotsiaalsete võrgustike kaudu, vaid pigem selles, et nõudlus kõrgharidust eeldavate töökohtade järele ületab nende pakkumise tööturul (*ibid.*).

Eesti ühiskond püüdleb teadmispõhisuse poole. Väikese ja seetõttu ka mõjutatava majandusega riigina peab Eesti oma strateegiate ja igapäevatöö seadmisel arvestama arengutega, mis toimuvad ümbritsevas maailmas. Majandusedu ei peitu aga sugugi mitte ainult uue tehnoloogia kesksuses, vaid üha enam loovuses ja tarbijale suunatuses. Järjest olulisemaks kõikides valdkondades muutuvad nn. pehmed väärtused ehk kultuur, elustiil ja emotsioonid, mis majanduse kontekstis peaks looma uue edasiviiva sünergia (Teadmispõhine Eesti 2003). Inimkapitali teooria kohaselt tagab majanduse arengu pädev ja haritud tööjõud (Becker 1993). Tööjõu vajalikku arengut saab suunata läbi kõrgkoolide ja ettevõtete koostöö. Seda koostöövormi mõjutavad vähemalt neli protsessi: kõrghariduse laienemine, tööturu struktuuri muutused, demograafilised protsessid ning majanduse tsüklilisus (Reiska, et al 2012).

Eesti majanduses 2000. aastal alanud majanduskasv pidurdus ja hakkas näitama languse märke 2006. aasta lõpul. Majanduslangus avaldas mõju ka tööturule. Töötuse tase 2010. aastal tõusis kuni 16,9 protsendini (Saar, et al. 2011). Vaadeldes siinkohal aga kõrgharidussüsteemi, on näha, et alates 1990. aastate keskpaigast kuni 2000. aastate keskpaigani on kõrgkoolides õppijate arv tõusnud plahvatuslikult – 2,8 korda (Tõnisson 2011). Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) iga-aastases haridusindikaatorite ülevaates „Education at a Glance“, mis avaldati 2011. aasta märtsis, on välja toodud, et Eestis on suhteliselt haritud tööjõud: 36% täiskasvanutest on kõrgharidusega (OECD keskmine on 30%). Samuti kinnitavad sealsed andmed, et

kõrgharidusse investeerimine on mõttekas, kuna see annab parema garantii tööturul hakkama saamiseks. Näiteks langes kriisiaastatel 2007-2009 Eestis kõrgharidusega inimeste tööhõive määr 4,6 protsendipunkti ja samal ajal põhiharidusega inimeste tööhõive määr 10 protsendipunkti. Kõrgharidusega inimeste tööhõivemäär kriisi põhjas 2009. aastal oli 82,8%, samal ajal kui põhiharidusega inimeste kohta oli sama näitaja 47,4% (OECD 2011).

## **1.2. Noorte olukord tööturul**

Kõrgkoolis õppivad tudengid suunduvad juba õpingute kõrvalt tööle. 2008. aastal oli selliseid tudengeid tudengkonnas 66%, 2010. aastaks oli tudengite tööhõive seoses jätkuva majandussurutisega langenud 56%-ni (Kirss, et al 2011). Töötamine kõrghariduse omandamise kõrval on muutunud tavaliseks (Oras, Siilak, Unt 2010) ja töötatakse mitte ainult majandusliku toimetuleku ja iseseisvuse ning elustandardi hoidmiseks (Kirss et al 2011), vaid ka tööturul konkurentsipüsivuse põhjustel (Oras, Siilak, Unt 2010). Eesti Panga 2010. aasta teise poolaasta tööturu ülevaates märgitakse, et majanduslangus on pidurdunud ning on olemas esimesed majanduse taastumise märgid. Ettevaatlikuks teeb Eesti Panga aruandes välja toodud Majanduskoostöö ja Arengu Organisatsiooni (OECD) hinnang, kus väidetakse, et majanduskasv võib taastuda kuni kahe aasta jooksul ja seda ilma töökohtade arvu olulise suurenemiseta.

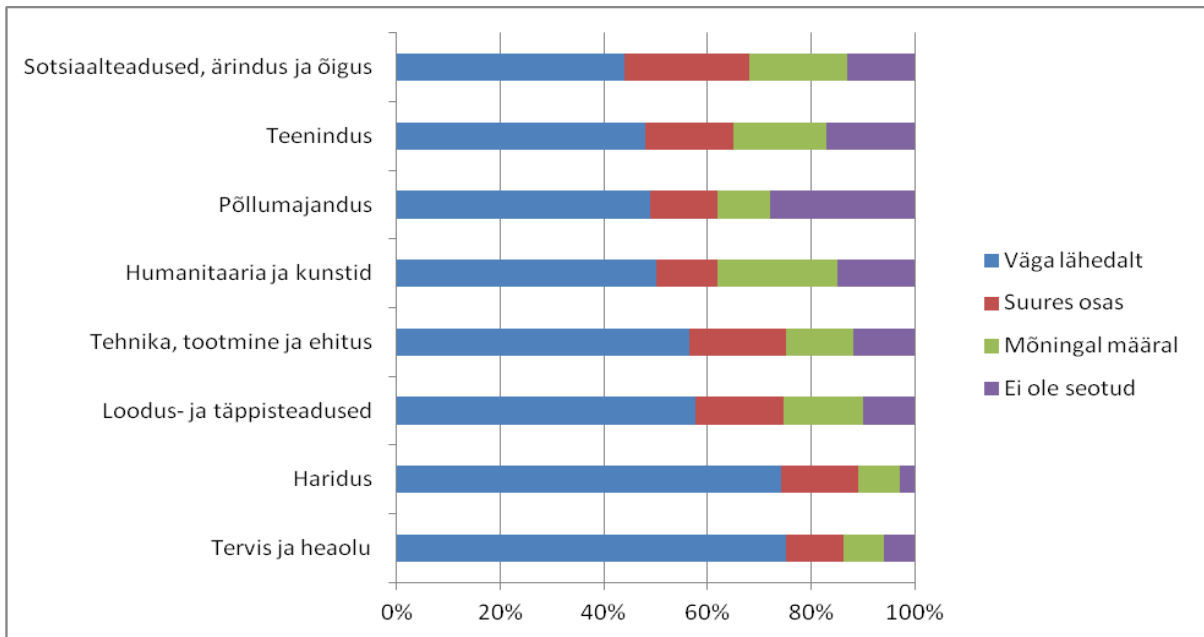
Tööjõupakkumine oli 2010. aastal vaatamata tööjõu nõudluse langusele aktiivne. Eesti Panga ülevaade toob eraldi välja noorte olukorra tööturul, märkides, et eriti raskelt puudutas majanduskriis just noori. Noorte tööpuudus on võrreldes teiste riskirühmadega palju suurem, 2010. aasta I kvartalis oli see 40,6% (Eesti Pank 2010). Haridustase on oluline tööhõive mõjur. Enamasti on tööhõive kõrgeim kõrgharidusega inimeste seas ja madalaim põhiharidusega inimeste seas (Heidmets, Kangro, Ruus, Matulionis, Loogma, Zilinskaite 2011).

Lisaks haridusele on tööturule sisenemisel oluline varasem töökogemus (Harvey 2005, Knight & Yorke, 2003; Andrews, Higson 2008). Olukord Eestis tööturul on majanduslanguse tingimustes muutunud pinevamaks. Noori peetakse Eestis tööturul riskirühmaks (Nurmela 2011). Eurostati andmed 2010. aastal 15-64 aastaste tööhõivelistel

inimeste kohta näitavad, et Eestis oli tööga hõivatud 551 800 inimest (Eurostat). Sealhulgas käesoleva töö raames huvi pakkuvast vanuserühmas ehk 20-24 aastaste vanuserühmas oli tööhõive 41,9% (Nurmela 2011). 2011. aastal oli 25-29 aastaste inimeste töötajad osalemise määr aasta keskmisena 85,9% ning tööhõivemäär 74,0% (Statistikaamet). Noorteseire aastaraamatust saab lugeda, et enamus noortest on tööturul mitteaktiivses staatuses, sest nad õpivad. Tööturul on aktiivsed umbes kolmandik noortest. Neist omakorda eristatakse ainult töötavad ja samaaegselt töötavad ja õppivad noored (Krusell, Mägi, Kirss 2011). Õppivad noored on hõivatud peamiselt tertsiaarsektoris, mille moodustavad kaubandus, teenindus jms. Seal oli noorte hõivatus majanduskriisi haripunktis 2009. aastal 88% (Krusell, et al. 2011). Krusell, Mägi ja Kirss lisavad, et tertsiaarsektoris töötavate noorte osatähtsuse tõus, võrreldes 2007. aasta andmeid (77%) 2009. aastaga, on tingitud töökohtade kadumisest sekundaarsektoris ehk töötlevas tööstuses, mäetööstuses, elektrienergia-, gaasi- ja veevarustuses ning ehituses. Kõrgharidust omandavad noored töötavad päris tihti ametikohtadel, mis kõrgharidust ei eelda, kuid 25-49 aastaste kõrghariduse omandanud töötajate ametialane jaotus näitab, et pärast kõrghariduse saamist asutakse tööle kõrgharidust eeldavatel ametikohtadel (Krusell, et al 2011). Õpingute ajal töötamine on seotud nii majanduslike kaalutlustega kui ka tööturu konkurentsiga, kus on eelistatud varasema töökogemusega kandidaadid. Samas on töötamine õpingute ajal keeruline ja stressitekitav. (Mägi, Aidla, Reino, Jaakson, Kirss, 2011).

Erialavalikul eelistavad noored pigem sotsiaal- või humanitaarteaduseid. Nende valdkondade erialadel on hariduse ekspansioon olnud kõige suurem. 2011/2012 aastal moodustas see suunavalik 43% kõigist kõrgkoolidesse sisseastunud üliõpilastest. Eestis lähevad kõrgkoolis omandatud erialasele tööle kõige enam hariduse valdkonna lõpetanud noored (90%). Järgnevad tervise ja heaolu (87%); tehnika, tootmise ja ehituse (76%) ning loodus- ja täppisteaduste (74%) lõpetanud (Kriilo, Themas, Eamets 2011, vt joonis 1). 2010. aastal Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse poolt vilistlaste seas läbiviidud küsitluse andmetel on ametikoha ja õpitud eriala seos seda kõrgem, mida kõrgem õppeaste on lõpetatud. Küsitluse andmetel on magistrikraadi omandanute seas nende töö suures osas õpitud erialaga seotud keskmiselt 84%-l juhtudest. Bakalaureusetaseme lõpetanud töötavad õpitud erialaga seotud kohal vähematel juhtudel (*ibid*).





Joonis 1: Praeguse töö seotus erialaga lõpetatud õppevaldkonna lõikes (% lõpetanutest).

Allikas:

[http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/12\\_08\\_52\\_139\\_Noorteseire\\_aasta\\_raamat2010.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/12_08_52_139_Noorteseire_aasta_raamat2010.pdf)

Valdkonniti on kõige suurem probleem leida erialast tööd põllumajanduse ja teeninduse valdkonnas. Probleemaatiline on küsitluse järgi erialase töö leidmine ka tehnika, tootmise ja ehituse valdkonnas, kuigi sama küsitluse alusel töötavad selle valdkonna lõpetanud noortest suur osa just erialasel tööl. Töökoha alusel on suur osa lõpetanutest n-ö valgekraed. Ametipositsioonilt on lõpetanutest enamus (58%) tippspetsialisti, kõrgema ametniku või juhi ametipostil. Keskastme spetsialisti või ametnikuna töötab 31% töötavatest lõpetanutest. 5% on ametis teeninduse või müügitöö alal. 1% on: oskus- ja käsitöölisi; lihttöölisi; relvajõududes töötajaid. Küsitluses uuriti ka ametikoha eeldatavat haridustaset ning selgus, et suur osa magistriõppe ja doktoriõppe lõpetanutest töötavad madalamat haridustaset eeldavatel ametikohtadel. Krillo, Themis ja Eamets (2011) selgitavad seda sellega, et enamustel töökohtadel eeldatakse küll kõrghariduse olemasolu, kuid ei ole määratletud täpsemat õppeastet.

Uuringud näitavad, et Eestis on haridus parim tagatis tööhõiveks. Kui 2008. aastal oli töötus madala haridustasemega inimeste seas 12,2%, siis kõrgharidusega inimeste seas oli

see 3,0% (Heidmets, Kangro, Ruus, Matulionis, Loogma, Zilinskaite 2011). Samas on oluline, et kõrgkoolid jälgiksid tööturu vajadusi ning koolitaksid spetsialiste, keda tööturul oodatakse. Vastasel korral on raisatud kaht olulist ressursi (aega ja raha) ning kõrgkooli lõpetanud inimene ei leia tööturul endale sobivat töökohta (Krillo, Themas, Eamets 2011).

### **1.3. Eestis läbi viidud tööandjate uuringud**

Tööturul valitsevad suundumused ning eri osapoolte huvid ja eelistused pakuvad huvi mitmetele sidusgruppidele. Annan siinkohal lühikese ülevaate mõningatest Eestis tehtud tööandjate uuringutest. Käsitletud Eesti uuringud on järgmised:

- a) Mõningate kõrgharidusega töötajatele tööd andvate ettevõtete juhtide hinnangud ja ootused 3-e aastase bakalaureuseõppe lõpetajatele. Autorid: Martti Taru ja Kristiina Lindeman. Tallinn, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, valminud 2007. aastal.
- b) Tartu Ülikooli lõpetanute uuring. Valminud 2003. aastal. Teostaja AS Emor.
- c) Tallinna Tehnikaülikoolis (TTÜ) läbi viidud mehhaanikateaduskonna tööandjate pilootuuring. Valminud 2008. aastal.
- d) Eesti väikese ja keskmise suurusega ettevõtete (VKE) arengusuundumused. Uuringu aruanne, valminud 2008. aastal. Uuringu viis läbi SaarPoll.

Siinkohal ei käsitleta erinevates tööstussektorites (näiteks energeetikasektor) läbi viidud uuringuid.

Maailma majandust kujundavad kiirelt muutuvad tehnoloogiad. See mõjutab otseselt iga ettevõtet ja ettevõtte vajadusi kompetentsete oskustega tööjõu suhtes. Tööturu jälgimine läbi töövõtjate ja tööandjate uuringute maandab riske teineteise suhtes eksisteerivate ootuste ja vajaduste põhjendamatute illusioonide osas. Kõigi nimetatud uuringute tulemustest selgub, et Eesti tööandjad on oma nõudmistes töötajale üsna maksimalistlikult häälestatud. Eesti ettevõtjate ootused uue töötaja suhtes pea kõigi oodatavate pädevuste lõikes on küllaltki kõrged. Oodatakse kõige paremate ja laialdasemate kompetentsidega inimesi (Taru, Lindeman 2007; TTÜ 2008; VKE 2008) See on ka mõistetav, kuna just

töötajad on need, kelle kompetentside tase määrab ettevõtte edukuse (Kelly 1998). Tulenevalt sellest vajavad ettevõtted maksimaalsete pädevustega kõrgharidusega töötajaid. Samas on pädevused ametikohtade lõikes erinevad ning M. Taru ja K. Lindeman (2007) märgivad, et tööandjad võiksid täpsemalt formuleerida oma ootuseid kõrgkooli lõpetanutele, lähtudes just nende ettevõttes vajaminevatest töötajatest. Nimetatud uuringust tuli välja, et tööandjad peavad samaväärselt oluliseks nii erialaseid kui erialaüleseid teadmisi ja oskusi. Viimaste hulka kuuluvad sotsiaalsed oskused, õppimisvõime, kriitiline mõtlemine, arvutioskus ja eneseväljendusoskus. Töölevärbamisel peetakse kõige olulisemaks eesti keele oskust, isikuomadusi, omandatud eriala, kõrgharidust ja töökogemust. Üldist õppeedukust või omandatud kraadi peeti väheoluliseks (*ibid.*).

2003. aastal tööandjate seas läbi viidud Tartu Ülikooli lõpetanute uuringust tuleb välja, et lõpetanud noorte hulgast endale töötajaid värvanud ettevõtted on lõpetanute tugevateks külgedeks nimetanud erialaseid teadmisi ja iseseisvust tööl. Ootused paremaks toimetulekuks on meeskonnatöö osas (Tartu Ülikooli lõpetanute uuring 2003). Samast uuringust selgub ka, et tööandjad peavad kandidaadi teadmiste kõrval väga oluliseks värbamisel tekkinud esmamuljet. Selle juurde kuuluvad suhtlemis- ja eneseväljendusoskus ning isikuomadused (*ibid.*).

Tööandjate ootused ja hinnangud kõrgkoolilõpetanute pädevuse hindamisel Tehnikaülikooli pilootuuringu alusel, mis viidi läbi 2008. aastal mehaanikateaduskonnas, on jagatud kaheks: 1) 3-aastase bakalaureusetaseme ja 2) 4-aastase bakalaureuse-, magistri- ja inseneriõppe lõpetanute pädevused. Suuremad vastuolud ootuste ja tegelikkuse vahel valitsevad 3-aastase bakalaureuse kraadi omandanud töötajate oskuste ja teadmiste suhtes. Ettevõtjad ootavad 3-aastase bakalaureuse lõpetanutelt paremaid oskusi projektijuhtimise alal, seadusandluses, vene keele oskuses, suhtlemis- ja analüüsioskuses, kvaliteedijuhtimises ja erialastes oskustes (konstrueerimine, automatiseerimis- ja materjalitehnikas, masinaehituses). 4-aastase bakalaureuse-, magistri- ja inseneriõppe lõpetanute pädevustega ollakse enam rahul, paremat ettevalmistust soovitakse vaid vene keele oskuses ja projektijuhtimises (TTÜ 2008).

Tallinna Tehnikaülikooli ning väikese ja keskmise suurusega ettevõtete uuringutest selgub, et küsitletud ettevõtetes on valdav spetsiifiline erialane koolitus. Lisaks Tehnikaülikooli

uuringu selgub ka väikeste- ja keskmise ettevõtete seas läbi viidud uuringust, et kindla tegevusvaldkonnaga seotud spetsiifiliste teadmiste ja oskuste arendamise ja koolitamise võtavad ettevõtted oma tegevuse spetsiifilisust arvestades enda kanda (TTÜ 2008; VKE 2008). Kõige vähem panustavad ettevõtjad ise finantsjuhtimise, raamatupidamise, turunduse, klienditeeninduse ja tarkvara alasele täiendkoolitusele (VKE 2008). Sellel võib olla kaks põhjust: kas hinnatakse piisavaks oma töötajate seniseid teadmisi või on vajalik oskus ettevõttesse sisse ostetud. Oma töötajate koolitamist ettevõtte siseselt takistab kõige enam see, et koolitamine on kulukas (VKE 2008). Eesti väikese ja keskmise suurusega ettevõtete (VKE) 2008. aasta uuringust selgub ka, et võrreldes 2005. aastaga on muutunud keerukamaks kõrgharidust nõudvate ametikohtade täitmine ehk tippspetsialistide ja juhtide leidmine. Hariduse tähtsust näitab ka fakt, et kõrgema majandusharidusega juhtide osakaal on tõusnud. Samas on juhtide seas tugevalt vähenenud üle 60-aastaste osakaal ja ettevõtete etteotsa on oodatud nooremad ja kõrgema haridustasemega inimesed (VKE 2008).

#### **1.4. Rahvusvahelised tööandjate uuringud**

Rahvusvahelistest uuringutest toon siinkohal välja kolm tööandjatega läbiviidud uuringut:

- a) Uuringufirma ACNielseni poolt koostatud Austraalia tööandjate rahulolu uuringus kõrgkoolilõpetanute oskustest tuuakse välja neli oskuste kategooriat: 1) oskused, mida omandatakse haridussüsteemis (kirjaoskus, arvutamine ja arvutioskus); 2) üldised oskused, mida oodatakse majandushariduse omandanutelt (ajajuhtimine, probleemilahendus, meeskonnatöö, jt, mis ei ole olulised kõigi kõrgkoolilõpetanute puhul, kuid on olulised majandushariduse omandanute puhul); 3) elementaarsed tööga seotud oskused (erialased oskused) ja 4) täiendavad oskused (mis mõnedel ametikohtadel võivad olla määravad – juhtimine ja analüüsioskus).
- b) Viies Euroopa riigis (Leedus, Poolas, Ungaris, Sloveenias ja Türgis) läbi viidud kõrgharidusinstituutide ja tööandjate uuringu (*Development of Competences in the World of Work and Education*) põhjal koostasid autorid järgmised kompetentside kategooriad: 1) üldised- ja valdkonnaspetsiifilised teadmised; 2) õppimisega seotud oskused (enesearendamine, uute teadmiste omandamine); 3) individuaalsed oskused (meeskonnatöö, ajajuhtimine, paindlikkus, enese ja teiste

motiveerimisoskus, loovus, otsustamisvõime); 4) suhtlemisoskused (üldised suhtlemisoskused, võõrkeelte oskus); 5) vajalikud infotehnoloogia oskused ja 6) teised oskused (tolerants, lojaalsus, ärikultuur, eetilised väärtused) (Pavlin 2009).

- c) Nelja Euroopa riigi (Suurbritannia, Austria, Sloveenia ja Rumeenia) kõrgkoolide lõpetanute uuringus on toodud välja kolm peamist teemat, mis koorusid välja, uurides lõpetanute tööhõivevõimet: 1) majandusspetsiifilised teemad (nn tugevad majandusalased teadmised ja oskused - *hard business-related knowledge and skills*); 2) isikutevahelised kompetentsid (nn pehmed oskused – kirjalik ja suuline väljendusoskus, suhtlemisoskus) ning 3) töökogemus ja erialane õpe (Andrews, Higson 2008).

Erinevates riikides läbi viidud uuringutes on kõrgkoolilõpetanutel oodatavate kompetentside järjestus pisut erinev. Seda mõjutavad nii läbiviidud uuringu spetsiifika kui eesmärgid ning meetodid (Pavlin 2009), samuti riigi suurus, haridussüsteem ja selle prioriteedid. Erinevates uuringutes on kõrgkoolilõpetanute kompetentsid, mida tööandjad ootavad, jaotatud üldisteks ja spetsiifilisteks / erialapõhisteks (ACNielsen 1998, Pavlin 2009) või siis vastavalt pehmeteks ja tugevateks oskusteks (Andrews, Higson 2008). Nende mõistete taga olev sisu võib aga olla määratletud erinevalt. Üldiste kompetentside all mõistetakse esimeses (Austraalia) ja kolmandas (Suurbritannia, Austria, Sloveenia ja Rumeenia) uuringus kõige laialdasemaid baasteadmisi, mis ei ole seotud otseselt õpitava erialaga. Kõige suuremas riigis, Austraalias, läbiviidud uuringus on nendeks kõikides tööturu valdkondades kolm kompetentsi: kirjaoskus, arvutamine ja arvutioskused (AC Nielsen 1998). Eristatakse veel majanduse erialal lõpetanute üldiseid teadmisi: ajajuhtimine, ärikeel, suuline väljendusoskus, suhtlemisoskus ja meeskonnatöö, probleemilahendus ja äritegevuse alused (*ibid*). Inglismaa, Austria, Sloveenia ja Rumeenia uuringus seostatakse kompetentsid tööhõivevõimega. Kuna tööhõivevõime on ääretult kompleksne ja hõlmab oskuste kõrval ka isikuomadusi, siis tõid uurijad siin välja järgmised valdkonniti ülekantavad nn pehmed oskused ja omadused: professionaalsus, usaldusväärsus, ebakindlates olukordades toimetulek, võimekus töötada pingelistes olukordades, oskus mõelda ja kavandada strateegiliselt, oskus suhelda meeskonnas (*sh networking*), hea kirjalik ja suuline väljendusoskus, informatsiooni- ja kommunikatsioonitehnoloogia kasutusoskused, loovus ja eneseusaldus, enesejuhtimise ja

ajajuhtimise oskus, soov enesetäiendamiseks ja võimekus võtta vastutust (Andrews, Higson 2008).

### **1.5. Eesti majanduse ja hariduse strateegiad lähiaastateks**

Käesolevas alajaotuses on esmalt antud ülevaade Eesti riigi eesmärkidest majanduse ja hariduse alal nendes valdkondades koostatud strateegiliste dokumentide alusel. Need dokumendid määratlevad Eesti riigi eesmärgid ja mõjutavad kaudselt nii majanduskeskkonda kui selle ootusi ja vajadusi. Välja toodud eesmärgid on suunatud innovaatilise majandusmudeli edukaks tekkeks ja toimimiseks. Kuna Eesti arengu jätkusuutlikkuse tagamine eeldab olemasoleva hariduspotentsiaali võimalikult efektiivset kasutamist (Saar, Kazjulja 2001), siis mõjutavad need dokumendid ühtlasi ka haridussüsteemi suundumusi ja seda, kuidas nähakse hariduse tähendust riigi vaatepunktist.

- 1) „Teadmistepõhine Eesti: Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2007-2013“

Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia „Teadmistepõhine Eesti“ määratleb seal esitatud poliitikate põhieesmärkidena muu hulgas teadus- ja arendustegevuse konkurentsivõimelise kvaliteedi ja mahu kasvu ning soovib sellega tagada ettevõtete uuendusmeelsuse. Strateegilise dokumendi eesmärgid on suunatud pikaajalisele arengule ja innovatsioonisõbraliku ühiskonna tekkele. Teadmistepõhiseks nimetatakse selles dokumendis „ühiskonda, kus teadmised ja oskused on tähtsaim strateegiline ressurss ning eesmärkide saavutamine riigivalitsemises, majanduses, sotsiaalelus ja loodushoius toetub teadmistele, analüüsile, diskussioonile ja koostöövõimele“ (Teadmistepõhine Eesti 2003). Dokumendis tuuakse välja, et teadmistepõhine ühiskond on üks majandusedu tagatise, kuna tulevikku suunatud teadusuuringud ja eesmärgipärased rakendusuurinud ning nende sünergias tekkiv võtmetehnoloogiate rakendamine mõjutavad oluliselt nii ühiskonna toimimise kõiki aspekte kui avaldavad suurt mõju tootlikkuse kasvule (*ibid*). Poliitiline dokument soovitab selleks, et Eesti saaks olla Euroopa teadus- ja majandusruumi osana edukas, investeerida teadmiste ja oskuste baasi. See omakorda peaks kaasa tooma teadmiste ja oskuste otsese kasutusvõimaluse nii ühiskondliku kui majanduse arengu heaks.

Teadmistepõhise Eesti strateegia seob endas nii sotsiaalmajandusliku arengu kui ka elukeskkonna hoidmise ja arendamise vajadused.

## 2) „Eesti kõrgharidusstrateegia aastateks 2006-2015“

Kõrgharidusstrateegia aastateks 2006-2015 seab üheks eesmärgiks selle, et kõrgharidus peab teenima Eesti arenguhuvisid ja innovatsiooni. Esimese tegevussuunana on välja toodud kõrghariduse seostamine Eesti ühiskonna vajaduste ja tööturu ootustega (Eesti kõrgharidusstrateegia). Seega peaks kõrgharidus olema kooskõlas nii ühiskonna kui kitsamalt tööandjate vajadustega.

## 3) „Eesti ettevõtluspoliitika 2007-2013“

Kolmas strateegiline dokument – „Eesti ettevõtluspoliitika 2007-2013“ näeb muuhulgas ette strateegilise tegevussuunana neil aastatel ettevõtluse vajadustele vastava inimressursi ja ettevõtlikkuse arendamise. Ettevõtluspoliitika kolm esimest põhipostulaati on seotud inimressursiga nii otseses kui kaudses mõttes - Eesti majanduse tootlikkust aitavad tõsta: juhtide ja töötajate teadmiste ja oskuste arendamine, investeerimine kaasaegsetesse tehnoloogiatesse ja ettevõtete rahvusvahelistumise toetamine (Eesti ettevõtluspoliitika, 2011). Kõik need kolm strateegias väljatoodud punkti esitavad suure väljakutse ettevõttele vajaliku inimressursi kvaliteedi osas. Strateegia täitmiseks ja ettevõtluskonkurentsipüsimeks peab ettevõtetel olema oskuste-teadmiste ja kompetentside poolest pädev personal, kes lisaks eelpool nimetatule jõuab pidevalt kursis olla nii oma tegevusvaldkonna turu- kui tehnoloogiavaldkonna uuenduste ja suundumustega.

## 4) „Tööjõu vajaduse prognoos aastani 2016“

2009. aastal valminud „Tööjõu vajaduse prognoos aastani 2016“ on üheks riikliku koolitustellimuse planeerimise sisendiks ning tööturupoliitika kujundamise abivahendiks. Prognoos annab lisaks hõive mahule hinnangu ka täiendava tööjõu vajadusele ja kvaliteedile. Prognoositakse, et majanduses tervikuna suureneb spetsialistide arv ning ametialade struktuuris toimuvatest muudatustest lähtuvalt on oodata kõrgema haridustasemega töötajate osatähtsuse kasvu. Prognoos järgib tööturu

ja majanduse võimalikke muudatusi ning n-ö uusi mustreid tööjõuressursi värbamisel ja kasutamisel. Sellest tulenevalt hakkab prognoosi kohaselt järjest suuremat rolli mängima töötajate võimekus ja tahe pidevate muutustega kursis olla ja kaasas käia ning valmisolek pidevaks enesetäiendamiseks (Tööjõu prognoos, 2009).

2009. aastal teadmistepõhise majanduse suunas liikumiseks vajaliku tööjõu ja koolitusvaldkondade kohta läbiviidud uuringu tulemused näitavad, et „Teadmistepõhise Eesti“ stsenaariumi täitmiseks on vaja suurendada reaalteaduste lõpetanute arvu kõrgkoolides (Meriküll, Eamets 2009).

Hariduse tähendust nähakse Eesti strateegilistes dokumentides eelkõige tööturu perspektiivis. Parem haridustase annab indiviidile tööturul parema positsiooni ning seega paraneb tööhõive üksikisiku tasandil. Ühiskonna tasandil tagab see aga kindlama majanduskasvu (Reiska et al 2012). Kõrghariduse ja majanduskasvu vahel nähakse omavahelist seost (Becker 1993) ning seetõttu väärtustatakse kõrgharidust üha enam kogu Euroopas kui teadmistepõhise majanduse üht olulist komponenti (Andrews, Higson 2008). Samas on valitsuste teadmistepõhisele majandusele võetud suund seadnud kõrgharidust edendavad institutsioonid suure surve alla (Knight, Yorke 2003; Teichler 2011). Euroopa kontekstis määratleb ja suunab kõrghariduse levikut ja korraldust Bologna deklaratsioon (1999), mis soodustas kõrghariduse ekspansiooni. See omakorda on tõstatanud küsimuse kõrgkoolide poolt pakutava kõrghariduse kvaliteedist ning lõpetanute oskuste ja teadmiste vastavusest tööturu vajadustele (Andrews, Higson 2008).



## 2. TEOREETILINE TAGAPÕHI

Käesolevas peatükis on antud ülevaade nendest teoreetilistest lähtekohtadest, mis loovad käesolevale uurimusele kontseptuaalse raamistiku. Oma uurimustöös olen lähtunud teooriatest, mis puudutavad hariduse tähendust ja hariduse ning tööturu seoseid – inimkapitali ja sotsiaalse innovatsiooni teooria (*human capital and social innovation*); filtrite (*filters*) teooria, sõelumisteooria (*screening*), järjekorra (*queue*) teooria, diplomilävendi (*credentialism*) teooria, sobitumise (*job match*) ja tööhõivevõime (*employability*) käsitlus.

Teoreetilise tagapõhja esimeses osas käsitlen inimkapitali mõistet ja selle seoseid haridusega. Inimkapitali üks levinumaid mõõtmisvahendeid on haridus. Kapitali mõistetakse kui varasid ja väärtuseid, mis annavad majandusliku sissetuleku ja mille abil saab toota uusi väärtusi (Bannock, et al. 2003; Kendrick 1994). Kapitali mõiste on alates 1960.-ndatest aastatest laienenud erinevate kapitali mõistete kasutusse võtmise näol. Käesoleva töö eesmärgist lähtudes pööran tähelepanu eelkõige inimkapitalile.

### 2.1 Inimkapitali teooria

Inimkapitali majanduslikke väljundeid uurinud Gary Becker (1993) määratleb inimkapitali kui inimressurssi, mis hõlmab endas haridust, täiendkoolitust, tervishoidu, valmisolekut elukoha vahetuseks (*migration*). Need näitajad mõjutavad erineval moel üksikisiku sissetulekut ja tema tarbimist. Selle kaudu on ka ühiskonna majanduslik heaolu, majanduskasv (Becker, 1993; Le et al. 2005; Van Leeuwen, Földvari, 2007) ja innovatsioon otseses seoses inimkapitalist (Laroche et al, 1998, Becker 1993). On seisukohti, mis määratlevad inimkapitali kui töötaja produktiivsuse väljundit töökohal (Kendrick, 1994).

#### 2.1.1 Inimkapitali mõiste ja teooria areng

Inimkapitali mõistet kasutas esmakordselt majandusliku ressursi kirjeldamise ühe osana Adam Smith 1776. aastal. Tema käsitluses oli inimkapital ehk inimese isiklikud võimed ja omandatud oskused see, mis parandab nii üksikisiku enda kui ühiskonna heaolu läbi

tootlikkuse kasvu. Seejärel jäi inimkapitali kontseptsioon pikaks ajaks majandusteadlaste tähelepanuta, kuni 1960.-ndatel aastatel hakati sellele taas tähelepanu pöörama. Pea samaaegselt (1961-1962) hakkasid selle kontseptsiooniga tööle kolm teadlast - Schultz, Becker ja Mincer, kes tõstatasid taas majanduskasvu ühe olulise tegurina üles inimkapitali ning rõhutasid selle olulisust üksikisikute sissetulekute erinevuses (Laroche *et al*, 1998). Seega sai seni vaid majandusteoorias kasutatud kapitali mõiste uue konteksti ja seda hakati käsitlema kui ühiskonna tugevuse ja arengu üht peamist näitajat (Bell 1973). Inimkapitali teooria arendaja G. Becker (1993) defineerib inimkapitali kui üksikisiku enda arendamist, mille käigus inimene panustab oma haridusse, tervisesse, täiendkoolitusse ja valmidusse elukohta vahetada, ning mis seeläbi tõstab tema läbilöögivõimet ja võimekust tööturul. OECD definitsiooni alusel on inimkapital väärtus, mis sisaldub indiviidi töös, oskustes ja teadmistes (OECD 1997). Paul Romeri (1994) endogeense (välise põhjuseta tekkiva) majanduskasvu teoorias on inimkapital üks kolmest olulisest tegurist innovatsiooni ja teadmiste kõrval. Ühiskonna moderniseerumise käigus muutuvad tehnoloogiad üha keerukamaks ning inimkapitalil nähakse selle toimimisel olulist osa (Bell 1973).

Inimkapitali peetakse ühiskonna üheks väärtuslikumaks ressursiks, kuna nähakse, et kõrgema haridustasemega ja paremate oskuste ja teadmistega inimesed on eelduseks uute tehnoloogiate ja meetodite arendamises erinevatel töökohtadel. Lisaks nähakse, et mida rohkem on töötajad saanud koolitust, seda enam on nad paindlikud kohanema uute tööprotsesside ja -keskkonnaga (OECD 2009). Seega on inimkapitalil tööturu kontekstis väga oluline koht. Laroche, Merette ja Ruggeri (1998) on oma põhjalikus töös inimkapitalist selle mõistet veelgi täiendanud ja lisanud sellele lisaks eelpool nimetatutele ka inimese sünnipärased omadused ja võimed. Inimkapitali olemuse selgitamisel toovad nad välja kaheksa aspekti (*ibid.*):

- Inimkapital koosneb sünnipärastest (füüsilised, intellektuaalsed ja psühholoogilised võimed ehk indiviidi sünnipärane potentsiaal inimkapitali akumuliseerimiseks) ja omandatud teadmistest ja oskustest (haridus, faktiteadmised, kontaktid, töökogemus, täiendõpe), mis aitavad aktualiseerida sünnipärast potentsiaali.
- Inimkapitaliga ei saa kaubelda, kuna see on inimolemuse osa.
- Indiviid ei saa alati kontrollida, kuidas ja mil moel ta inimkapitali omandab. Noorena tehakse kodus ja koolis tema eest palju otsuseid, mida ja kui palju ta näiteks õpib jne.

- Inimkapitali omandamine toimub nii formaalses (haridusinstituutsioonid ja vastavad programmid) kui informaaalses (sotsiaalsed organisatsioonid, töökogemuse omandamine jne) vormis.
- Inimkapitalil on nii kvalitatiivne (koolihariduse ja omandatud teadmiste tase) kui kvantitatiivne (õpitud aastad) aspekt.
- Inimkapital saab olla nii üldine (kui teadmiseid ja oskuseid on võimalik kasutada ühelt töökohalt teisele siirdudes ilma oluliste kadudeta), kui spetsiifiline (vaid kindlate tegevuste või tööprotsesside tegemisel).
- Inimene ei pruugi alati oma inimkapitali täies ulatuses kasutada. Vastuolud võivad tulla näiteks omandatud hariduse ja oskuste ning töökohal reaalselt vajaminevate oskuste ja teadmiste vahel.
- Inimkapital on mõjutatud välisteguritest ja teistest kapitalidest. Inimkapital võib saada parema ja maksimaalsema rakenduse keskkonnas, kus on koondunud suurema inimkapitaliga iniviidid, näiteks ülikoolid, uurimiskeskused, kõrgtehnoloogia ettevõtted jne.

Seega on inimkapital väga kompleksne kontseptsioon paljude eri dimensioonidega (Van Leeuwen, Földvari, 2007) ning selle hindamine ja mõõtmine on teadlastele väljakutseks olnud juba pikka aega (Petrov, 2004). *Le et al.* (2005) toetavad seisukohta, et inimkapitali mõõtmine on väga keerukas ning seni pole veel olemas ühtseid ja terviklikke süsteemseid mõõtmise aluseid.

Van Leeuwen ja Földvari (2007) toovadki välja, et mõõtmise teeb keerukaks inimkapitali erinevate aspektide ulatus. See haarab väga paljusid aspekte alates inimkapitali loomisest ja selle akumulierimisest kuni rahaliselt mõõdetava väljundini tööturul. Erinevad mõõtmismeetodid annavad väga erinevaid tulemusi ja neil põhinevaid järeldusi. Samas on nende arvates mõistlik kasutada mitme meetodi eeliseid, et tulemused oleksid adekvaatsemad. Nad rõhutavad, et eriti keerukas on inimkapitali mõõtmine Ida-Euroopas, kuna sinne formaalhariduse ekspansioon 20. sajandil ei olnud sugugi alati allutatud turumehhanismide survele. Nad põhjendavad sellega Ida- Euroopa inimkapitali madalamat väärtust *per capita*

võrreldes Ameerika Ühendriikide samaaegse inimkapitali väärtusega, tuues välja, et see moodustas 1990.-ndatel USA vastavast näitajast 70-80% (*ibid.*). Kõige enam on inimkapitali mõõtmisel eri meetoditega võetud aluseks haridus, kuid see ei ole teadlaste arvates kindlasti kõige täiuslikum viis (Le *et al.* 2005; Van Leeuwen, Földvari, 2007). Peale selle on välja töötatud meetodid, kuidas mõõta inimkapitali väärtust kulupõhise ja tulupõhise mudeli alusel. Esimene, mida tuntakse ka retrospektiivse meetodi nime all ja leiab aktiivset kasutust ka tänapäeval (Van Leeuwen, Földvari 2007), lähtub Engeli 1883. aastal väljatöötatud kulu-meetodist, mis hindab inimkapitali väärtust, baseerudes vanemate poolt lapse üleskasvatamisel (sünnist 26.-nda eluaastani) tehtavatele kulutustele. Seda lähenemist on aegade jooksul täiendatud. Kendrick (1976) jaotas inimkapitali tehtud investeeringud ehk kulud inimkapitalile materiaalseks ja mittemateriaalseks. Materiaalsed kulud on tehtud lapse üleskasvatamiseks (kuni 14. eluaastani). Mittemateriaalsed kulud või investeeringud hõlmavad haridust, koolitust, tervist, turvalisust. Samas on siin keerukas näiteks mõõta erivajadustega laste üleskasvatamist, kus kulud ja investeeringud on märgatavalt suuremad (Le *et al.*, 2003) või suurema laste arvuga peredes toimuvat inimkapitali jaotust (Becker, 1993).

Tulupõhise hindamise ehk prospektiivse meetodi (Van Leeuwen, Földvari, 2007) aluseks on inimkapitali väärtuse arvutamine indiviidi kogutulu väärtuse põhjal, mida ta oma eluea jooksul teenib (Le, Gibson and Oxley, 2003). Meetod pärineb Petty'lt (1690 a.), kes uuris inimkapitali Inglismaal. See lähenemine põhineb üksikindiviidi tehtud investeeringute tasuvusel ehk inimkapitali nähakse kui otsest rahalist investeeringut.

Majandusteadlase pilguga on inimkapitalile lähenenud G. Becker (1997), kes kasutab nii tulu- kui kulupõhist lähenemist korraga, aluseks deebeti-kreediti tasakaalu põhimõte. Üldise majanduskeskkonna vaatepunktist huvitab teda üksikisiku sissetulekute erinevus vastavalt kogutud inimkapitalile. Ta toob välja, et haridus ja täiendkoolitus (*training*) on inimkapitali kõige olulisemad investeeringud. Kõrghariduse omandamine tõstab tema uuringu näitel üksikisiku sissetulekut Ameerika Ühendriikides märgatavalt võrreldes nende isikutega, kellel ei ole kõrgharidust. Beckeri analüüs näitab, et sissetulek jääb kõrghariduse omandanul suuremaks ka siis, kui lahutada sealt maha koolitusele kulunud otsesed ja kaudsed kulud ning arvestades kõrgharitud inimese päritolu ja võimalusi ühiskonnas. Becker vaatleb inimkapitali investeeritud hariduse majandusliku efektiivsuse mõju nii tööturule kui indiviidi

sissetulekutele. Sel alal läbiviidud uuringute põhjal näitab ta, et indiviidi sissetulekud on otseselt seotud tema hariduse ja oskustega. Need aga omakorda mõjutavad töötuse taset ühiskonnas. Parema hariduse ja oskustega inimesel on väiksem risk jääda töötuks.

**Seega võib öelda, et inimkapitali teooria alusel eeldatakse, et töötajal ja tööandjal endal on objektiivne informatsioon töötaja oskuste ja teadmiste kohta ning nende alusel saab prognoosida indiviidi tootlikkust.**

Eelpool nimetatud inimkapitali mõõtmise meetodid põhinevad kvantitatiivsel lähenemisel. Inimkapitali uurijad Van Leeuwen ja Földvari (2007) toovad välja, et oluline oleks vaadata ka selle kvalitatiivset mõõdet. Nad toovad ilmeka näite, kuidas võivad kvantitatiivselt ja kvalitatiivselt mõõdetuna saadud tulemused olla erinevad inimkapitali arengus ja mõjus ühiskonnale ja majandusele. Näiteks juhul, kui lisada üks kooliaasta juurde 1900.-nda aasta andmestikku, on inimkapitali mõju kasv minimaalne. Kui aga arvestada 2000.-ndal aastal ühel lisaaastal õppimise võimalusega, kasvab omandatav inimkapital märgatavalt (*Ibid.*). Põhjuseid võib olla ääretult palju, alates tohutult kiirelt arenenud sotsiaalsest ja majanduslikust keskkonnast kuni uute valdkondade tekke valdkonnasiseste muutusteni. Nii näiteks tehnoloogia valdkonnas toimuv tohutu kiire areng ning aastaga omandatavad oskused võivad olla väga suure mõjuga nii inimesele endale kui läbi tema tootlikkuse ka ühiskonnale. Knight ja Yorke (2003) pööravad tähelepanu sellele, et õppimist kui sellist ei ole võimalik täpselt määratleda – ei ole võimalik välja selgitada, mida, kuidas ja millal indiviid tegelikult õpib ja omandab. Õppida saab kõigest ja kõikjalt ümbritsevast keskkonnast. Sama kehtib ka haridusinstituutsioonis õppimise kohta – õpetatava omandamine on iga indiviidi puhul erinev (*ibid.*).

Inimkapitali arendamine avardab ühiskonnas võimalusi leida uusi innovaatilisi lahendusi. Seega võib eeldada, et ka haridusse investeerimine aitab kaasa innovatsiooni arengule. Innovatsiooni mõiste pärineb majandusteadlaselt J. A. Schumpeterilt, kes nägi innovatsiooni leiutise, avastuse, uue või olemasoleva teadmise uudset kasutamist majanduslikus protsessis. Schumpeteri uudne lähenemine tõi majandusteadusesse muutustel ja dünaamilal rajaneva mõtlemise (Drechsler 2001). Majanduslik progress tähendab Schumpeteri (2009) sõnul olemuslikult just seda, et ressursse kasutatakse uudsel, seni proovimata moel. Sellist uudset lähenemist nimetas ta innovatsiooniks. Innovatsiooni edukuse määravad teaduslike teadmiste ja olemasolevate tehnoloogiate omavaheline seni läbiproovimata võimaluste katsetamine.

Edukas innovatsioon ei ole tema sõnul mitte niivõrd nutikuse vili, vaid pigem tahtmise küsimus. Seega tekib siin omandatud hariduse (ehk teadmiste ja oskuste) tähendusele juurde lisamõde – indiviidi huvi ja tahe. Schumpeteri sõnul on oluline just tegemine ehk tahtmise ja julguse küsimus teha midagi väljakujunenud sotsiaalsetest praktikatest ja tavadest erinevalt. Teistest eristuv tegutsemine nõuab juhilt tavapärasest teistsugust juhtimist ning sotsiaalset närvi. Sellist oskust peab Schumpeter eriliseks (*ibid.*). Seega seob ta majanduse progressi inimeste sotsiaalsete võimete ja julgusega tegutseda, läbi mille saab ilmnedu innovatsioon. Schumpeteri ideedes on ühendatud indiviid ja majandus ning tema innovatsioonikäsitluse üheks edasiarenduse võimaluseks võib pidada sotsiaalse innovatsiooni teooriat.

### **2.1.2 Inimkapital ja sotsiaalne innovatsioon**

Inimkapitali ja sotsiaalse kapitali koosmõju üheks väljundiks on sotsiaalne innovatsioon, mida võiks nimetada inimkapitali loodud lisaväärtuseks. F. Pot ja F. Vaas (2008) toovad välja, et iga ühiskonnas toimuva uuenduse või innovatsiooniga kaasneb ka sotsiaalne innovatsioon ja see peaks põhiprotsessile kaasa aitama uute ideede ja sotsiaalsete vajaduste (sh elukvaliteedi) edasiarendamisega. Sotsiaalne innovatsioon hõlmab endas töö produktiivsuse suurendamist töötajate teadmiste ja oskuste arendamise kaudu. Seeläbi peaks tõusma ka majanduse efektiivsus ja paranema töötajate endi elukvaliteet. Sotsiaalne innovatsioon peaks võimaldama läbi murda nn. innovatsiooni paradoksist - ehk läbi sotsiaalse innovatsiooni saab viia ellu tehnilise innovatsiooni lahendused ja võimalused, mis praegu jäävad näiteks kompetentside puudumise taha (Pot, Vaas 2008; Kattel 2010). Pot ja Vaas toovad välja Hollandis läbi viidud uuringud, mis näitavad, et igasuguse innovatsiooni edukuse tagab suurel määral just sotsiaalne innovatsioon (75%) ja tunduvalt vähemal määral tehnoloogiline innovatsioon (25%). Seega on ilmne, et hariduse osakaal tänase ühiskonna arengus on väga oluline ning ettevõtete seisukohalt tuleb tänases karmis turukonkurentsisis eelkõige panustada inimkapitali arendamisse. Ainult kogutud inimkapitali hulgast ja sealhulgas haridusest aga võib efektiivse majanduse arendamisel väheks jääda.

On teooriaid, mis näitavad, et selleks, et inimkapitali arendada, peab suutma ja oskama seda juhtida. Innovatsiooni üheks edasiviivaks jõuks on peale oskuslikult juhitud inimkapitali ka oskuslikult arendatud ja juhitud teadmised. Nende kahe – teadmiste ja inimressursi juhtimisest (*knowledge management; human resource management*) peaks tekkima oodatud lisandväärtus (Brewer, Brewer 2010). Läbi hariduse ja koolituse arendatud inimkapitali oskuslik juhtimine

annab ettevõttele eelised ja edu (Hatch, Dyer 2004). Seega hariduse ekspansiooni ja majanduskasvu vahel nähakse positiivset seost (Becker 1997; Romer 1994). Ka üksikindiviidi tasandil on haridusse investeerimine oluline, kuna lisaks paremale sissetulekule ja positsioonile suurendab see valikuvõimalusi tööturul ning vähendab tööturult väljatõrjumise riski (Blossfeld, Buchholz, Bukodi, Kurz 2008; Kehm, Teichler 1995). Teadmiste omandamine ja nende oskuslik juhtimine ning seeläbi inimkapitali arendamine ning selle juhtimine ja oskuslik kasutamine loovad eeldused nii indiviidi paremaks toimetulekuks tööturul kui ka ühiskonna majandusarenguks (Hatch, Dyer 2004).

## 2.2 Kahe filtri teooria

Inimkapitali teooriat täiendavad hariduse tähenduse mõistmisel tööturul mitmed teised teooriad. J. Arrow (1973) on välja toonud nn **kahe filtri teooria**, kus kõrgharidusinstituutsiooni nähakse filtrina, mis sõelub välja potentsiaalsed ühiskonnas paremale positsioonile pääsejad. Esimese filtrina määratleb Arrow kõrgkooli sisseastumise konkurentsist läbi pääsemise. Teise filtri moodustab kõrgkooli läbimine ja lõpetamine. Kõrgkoolist väljuvad kas lõpetatud kõrgharidusega ja haridustunnistusega või lõpetamata kõrgharidusega noored (*ibid.*). Seega juba enne tööandjate värbamisvaatevälja jõudmist ja tööturule sisenemist filtreerib kõrgharidust pakkuv instituutsioon välja inimesed, kes saavad võimaluse kõrgkoolis õppida ning edasi need, kes suudavad õpingud lõpule viia ja väljuvad kõrgkoolist haridustunnistusega.

## 2.3 Sõelumisteooria

Kui inimkapitali teooria näeb kõrghariduses vahendit, mis tagab inimesele parema positsiooni tööturul ja suurema tootlikkuse ning parema sissetuleku, eeldusel, et tööandjal on objektiivne informatsioon töövõtja oskustest ja teadmistest (Becker 1997), siis üks inimkapitali teooria edasiarendusi - **sõelumisteooria** ehk *screening* – käsitleb haridust kui tööotsija signaali tööandjale. Oluline on siinkohal haridustunnistuse tähtsus, kuna sõelumisteoorias on eelduseks, et tööandjal ei ole objektiivset informatsiooni, millised on tööle soovija reaalsed oskused. Seetõttu tuleb tal usaldada haridustunnistust. Tööandjale on olulised majanduslikud näitajad ja teda huvitab tööjõukulude vastavus töötaja tootlikkusele. Samas on keeruline

lihtsalt tööturul ära tunda, milline inimene on võimekas ja pädev vajaliku töö tegemisel ja milline mitte.

Sõelumisteooria arendaja Joseph H. Stiglitz toob välja, et siinkohal on kõige enam olulist informatsiooni indiviidi oskuste ja isikuomaduste kohta olemas sellel haridusinstituutsioonil, kus individ on omandanud oma hariduse. Ta rõhutab, et just haridusinstituutsioonil on indiviidi tegelikust võimekusest kõige parem ülevaade: milline on tema õppimisvõime, millised on tema isikuomadused, jne. Hinnangute andmisega õppetööle ja koolis edasijõudmisele haridusasutused monitoorivad pidevalt indiviidi. Tööandja sõelub seega talle sobivad kandidaadid välja haridusinstituutsiooni informatsiooni ehk haridustunnistust usaldades. Samas, et tööturul toimuvast paremat ülevaadet saada ja omale sobiv töökoht leida, monitoorib ja jälgib tööturul toimuvat ka töövõtja. Samas, kui töövõtjad teavad, et tööandjad hindavad teatud kindlas koolis õppimist ja selle lõputunnistust, hakkavad nad eelistama õppimist tööandjale sobivas koolis. Selle tulemusel tekivad aga koolide pingeread. Sobivamate kandidaatide sõelumine on ettevõttele kasulik, kuna aitab kokku hoida värbamiskulusid. Sellisel kandidaatide sõelumisel on aga ka oma negatiivne külg, kuna see tekitab ebavõrdse olukorra nende individide osas, kellel ei ole ette näidata eelistatud ülikooli diplomit (Stiglitz 1975). Sel juhul ei ületa ta tööle kandideerimisel nn. dokumendivooru künnist ning ta on värbamiskonkurentsist välja jäänud, olenemata tema tegelikest võimetest.

## 2.4 Järjekorra teooria

Ka Thurow' (1975, tsit Saar, Kazjulja 2001) välja toodud **järjekorra teooria** mudel näitab, et kuigi inimese omandatud haridustase ja koolis käidud aastad on seotud tema sissetulekuga ja seega ka produktiivsusega tööandja jaoks, ei too hariduse ekspansioon töötajale automaatselt kaasa paremaid võimalusi töö leidmiseks tööturul. Tema järjekorra mudelis on ühendatud tööturu pakkumise ja nõudluse pool. Selles mudelis on kaks järjekorda – töötajate järjekord ja vakantsete ametikohtade järjekord. Töötajate järjekorras on kõrgemal positsioonil kõrgema haridustasemega töötajad, kuid see ei pruugi tagada neile automaatselt veel haridusele vastavat positsiooni vakantsete töökohtade järjekorras, kuna kaks järjekorda ei pruugi olla kooskõlas. Ning kõrgharidust nõudvaid ametikohti ei pruugi olla sugugi sama palju kui on kõrgharidusega tööd otsivaid inimesi (Saar, Kazjulja 2001). Seega



kõrgkoolilõpetanute ja nende haridustasemele vastavate ametikohtade arv võib olla erinev, mis hariduse ekspansiooni käigus toob esile võimaluse, et kõrgema haridustasemega inimestele ei jätku seda haridustaset eeldavaid töökohti. Kõrghariduse ekspansiooni käigus on nõnda tekkinud vastuolu, mis võib panna kõrghariduse omandanud inimesele tööturul surve võtta vastu töökoht, mis ei vasta tema haridustasemele. See omakorda vähendab nende inimeste tööhõive võimalusi, kes ei ole omandanud kõrgharidust ning neile ei jätku nende haridustasemele vastavaid töökohti. Need töökohad võivad saada hõivatud kõrgharidusega töötajate poolt. Järjekordade vastavus või mittevastavus sõltub majandussituatsioonist ja kõrghariduse nõudluse-pakkumise vahekorra. Hariduse omandamine on Thurow' sõnul aga tööandjate jaoks siiski oluline, sest kuigi haridusasutused ei pruugi õpetada konkreetseid oskuseid, mida tööelus vaja läheb, siis tõstab kõrgem haridustase inimese õppimisvõimet (tsit. Oras, Siilak, Unt 2010). Seega on kõrgema haridustasemega noored tööandjale väärtuslikumad, kuna tänu paremale õppimisvõimele peaksid konkreetsete tööoskustega seotud väljaõppe kulud olema madalamad (*ibid*).

## 2.5 Diplamilävendi teooria

Kõrghariduse ekspansiooniga seoses on üleskerkinud teooriate seas ka käsitlus, mille pooldajad väidavad, et haridustunnistus on eelis, mis annab võimaluse saada õpitud erialal tööd (Brown 2001). Eestikeelse termini puudumisel pakungi siinkohal omaltpoolt välja, et seda võiks nimetada **diplamilävendi teooriaks** (*credentialism*). D. K. Brown võtab selle teooria olulisemad faktorid kokku järgnevates tõdemustes:

- 1) Haridustunnistus on tööturul olulisem kui koolituseks kulunud aastad või erialased teadmised.
- 2) Haridustunnistuses väljenduv formaalne kvalifikatsioon on seotud ametikohast lähtuva võimuga töökohal.
- 3) Erinevatel ametialadel on haridustunnistus muudetud kunstlikuks barjääriks erialasele tööle sisenemisel. Diplom määrab kandidaatide usaldusvääruse.
- 4) Hariduse ekspansioon viib haridustunnistuste inflatsioonini. Sellega seonduv kriis vajab riigipoolset sekkumist.

Diplomilävendi teooria annab Brown'i sõnul häid tehnilisi võimalusi uute töötajate värbamisel. Samas tulevad need eelised esile sel juhul, kui kõik seotud osapooled mõistavad ühtmoodi diplomi ja omandatud kraadi taga seisvaid oskusi. Koolis omandatud oskustel peab olema mõlemapoolselt aktsepteeritud ja garanteeritud kvaliteet. Diplomilävendi teooria alusel muutub omandatud haridustunnistus oluliseks, et ületada barjäär, mis on loodud tõkestamaks ilma vastava haridustunnistusega inimeste juurdepääsu teatud ametikohtadele, kuigi neil võivad olla selleks omandatud pädevused (Brown 2001). Brown näeb, et hariduse jätkuv ekspansioon toob kaasa haridustunnistuste inflatsiooni ning seab kahtluse alla omandatud hariduse kvaliteedi, mis omakorda mõjutab diplomilävendi teooria alusel seatud tõkendite rakendamist. Siinkohal on kvaliteedi säilitamisel oluline osa riigil, vastasel juhul õppimine ja diplomi omandamine kaotavad oma eelise ning devalveeruvad. Bills (2004) toob välja, et haridusinstituutsioonis omandatud oskused ja haridustunnistused on mõlemad vastastikku adekvaatsed sel juhul, kui riigi majandus on edukas ja stabiilne. Muul juhul muutub üks neist olulisemaks ja teine vähemolulisemaks.

## 2.6 Sobitumise teooria

Kõrgkoolis omandatud erialal saadud teadmiste ja oskuste vastavust reaalse töökoha nõuete ja vajadustega analüüsib M. Granovetteri (1995) **sobitumise käsitlus**, mis võrdleb, kuidas vastab kõrgkoolis saadud haridus vastavale ametikohale ja selle nõuetele. Teooria tugineb statistilistel andmetel põhinevale koolisüsteemi erialade ja tööturu ametite struktuursete seoste analüüsile. Samas ei võimalda see meetod määratleda ja defineerida, milline peaks olema omandatud hariduse ja saadud töökoha sotsiaalne sobivus, ehk millised on need põhjused ja hoiakud, mis on tööandjale ja töövõtjale olulised, et leida vastavalt kas sobivat töötajat või sobivat tööd saada ja seda ka edukalt teha. (Kanep, 2005). Granovetteri teooria järgi kasutatakse kõige sobivama töö ja töötajate leidmiseks isiklikel kontaktidel põhinevat informatsiooni. Sellisel lähenemine tagab väiksema töölevärbamise kulu ning annab n-ö usaldusväärsema töötaja (Granovetter 1995; Kanep 2005). Isiklikel kontaktidel ja informatsioonil on kahesuunaline mõju: nii tööandja kui töövõtja suunas. See seab tugevamad ja justkui sotsiaalse kapitali poolt kontrollitud käitumismudelid mõlemale poolele.

Sobitumise teooriaga on sarnane Rajangu (2011) lähenemine. Ta jaotab töökohad ühiskonnas kahte suurde rühma selle alusel, millise haridusliku spetsiifikaga inimesed on enamasti nendele töökohtadele eelistatud ja milline on nende ametikohtade täitmise ressursid õpitud eriala põhjal: esiteks töökohad, kuhu täiendus tuleb ainult erialaspetsiifilise õppe läbinute seast ja teiseks töökohad, kuhu täiendust võib tulla eri valdkondade lõpetanutest. Esimesse rühma kuuluvad näiteks meditsiinitöötajate, inseneride, arhitektide, advokaatide töö; teise majanduse, haldusjuhtimise või ka poliitikategelase töö (*ibid.*). Selline lähenemine on sarnane Werfhorst'i (2011) lähenemisele, kes toob välja, et haridustunnistus omab värbamisel erinevat tähendust, olenevalt tööülesannetest. Ta eristab siinjuures tööstus- ja teenindussektori ning märgib, et tööstussektoris tähendab haridustunnistus seda, et töötajal on konkreetsed tööoskused, samas teenindussektoris näevad tööandjad haridustunnistuses pigem töölesoojija õppimisvõimet (*ibid.*).

Kõigi eelpool kirjeldatud teooriate toimimine või mittetoimimine sõltub mitmetest teguritest, mis on uuritava ajahetkel aktuaalsed, näiteks: maailma majanduse olukord ja riikide omavahelised suhted ja kokkulepped, konkreetse riigi haridussüsteem, tööturg ja majanduse areng ning vastavad strateegiad ning suundumused, valdkonna areng nii maailma kui riigi kontekstis ja vajadused ning ootused arenguks, ka trendid kohalikul tööturul ja ametialade reaalne nõudlus. Seetõttu võib neid kindlasti nimetada kontekstitundlikeks.

## **2.7 Tööhõivevõime**

Kui eelnevas osas oli põhitähelepanu teooriatel, mis hõlmasid hariduse tähendust tööturul, siis selles teooria osas tuleb vaatluse alla laiem teema. Siinkohal vaadeldakse, millised komponendid määravad peale hariduse ettevõtjate hinnangul inimese edukust tööotsimise ja leidmise protsessis ja kuidas need komponendid mõju avaldavad. Kaasaja üha arenevas majanduskeskkonnas on möödaniikuks saanud arusaam eluaegsest töökohast. Üha enam levib inimeste mobiilsus ning oluliseks on muutunud indiviidi suutlikkus leida endale meelepärane töö igal eluetapil (Parts 2010).

## 2.7.1 Tööhõivevõime mõiste ja selle areng

Indiviidide tööturule siirdumist uurivad teadlased on toonud välja mõiste *employability* (Knight, Yorke, 2003; Harvey 2005), mida on eesti keelde tõlgitud kui tööhõivevõime (Leetma, Võrk, Kallaste 2004).

Tööhõivevõime definitsioone on erinevaid – need on kas vähem või rohkem põhjalikumad. Harvey (2005) märgib, et selle termini taga on lõputu hulk mikrointerpretatsioone ja arusaamu ning erimeelsusi. Tihti kasutatakse tunnustatud teadlaste grupi ESECT'i (2011) definitsiooni: tööhõivevõime on inimese saavutuste, oskuste, väärtuste ja arusaamade ning isikuomaduste kogum, mis annab kooli lõpetanule parema võimaluse olla edukas tööturul ning valitud ametikohal. ILO (International Labor Organisation) järgi on tööhõivevõime „töötaja kompetentsus ja erialane ettevalmistus, mis suurendab indiviidi võimet rakendada oma hariduse ja väljaõppe võimalusi, et kindlustada ja säilitada korralik töö, liikuda edasi ettevõttesiseselt või töökohtade vaheliselt ning tulla toime muutuva tehnoloogia ja tööturu tingimustega“ (tsit. Parts 2010).

Tööhõivevõime mõiste on läbi aegade muutunud. Parts (2010) toob välja, et kui 1950.-ndatel oli selleks töötaja (nii füüsiline, vaimne kui sotsiaalne) suutlikkus teha tööd (vastavalt töö nõudmistele), siis aja muutudes on siia lisandunud töötaja konkreetsete oskused, töötaja väärtus tööturul mõõdetuna tööpäevade, -tundide arvu ja töötasu määraga, töötaja individuaalsed omadused, jne. Uue aastatuhande alguses määratletakse tööhõivevõimet kui töötaja valmisolekut ja suutlikkust proaktiivselt enda tööalase arendamisega tegeleda. See hõlmab endas haridust ja kvalifikatsiooni ja kompetentse, enese- ja oma karjäärijuhtimise oskusi, isiksuseomadusi (kohanemisvõimet ja paindlikkust), oskust oma tööjõudu müüa ja osalemist elukestvas õppes. Sellised arengud ei saa aga sugugi olla ühepoolised ning eeldavad ka tööandja poolset panustamist – pakkuda huvitavat ja arendavat tööd ning koolitusi, mis omakorda teenivad indiviidi huve olla tööturul võimalikult mobiilne (Parts 2010).

Kõrgkoolilõpetanu tööhõivevõimega seotud küsimused on muutunud oluliseks osaks kõrghariduse ja tööturu seoste uurimisel (Tomlinson 2007). Arvamus, et omandatud kõrgharidus on tööhõive tagatis, ei pea kaasajal enam paika (Harvey 2005). Oluliseks on tõusnud enese tööhõivevõime arendamine ja selle osatähtsus tööturul edukaks toimetulekuks üha suureneb (Barker, Henson 2010). Tööhõivevõime sisaldab endas teadmiste ja väärtuste

kogumit, mis teeb inimese tööturul väärtuslikuks ning aitab tal nii tööturul edukas olla nii töö saamisel kui igapäevaselt tööpostil oma ülesandeid täites.

Ülikoolide õppekavades jaotatakse loengukursused ja õppemoodulid üld- ja erialaainete põhisteks. Rääkides kõrgkoolilõpetanute tööhõivevõimest ja nende ettevalmistusest koolist tööturule suundumiseks, loetakse ette rida oskuseid, mis peavad vastama tööandja ootustele. Samas on tekitanud eriarvamusi mõiste „oskused“ kasutamine (Knight, Yorke 2003). Põhjuseks tuuakse see, et nimetatud termin ei kata kõiki tööandja ootuseid ning samuti kõrgkoolilõpetanu koolis ja väljaspool kooli omandatud teadmiseid ja oskuseid. Selguse huvides pakuvad Knight ja Yorke välja mõtte kasutada sotsiaalsete praktikate mõistet. Oskused (*skills*) on kitsam mõiste ning neid seostatakse pigem koolipingis õpituga, sotsiaalsed praktikad seostuvad aga laiemate võimetega neid oskuseid kasutada ning kõrgkoolilõpetanu tööhõivevõimet tõsta (Knight, Yorke 2003). Seetõttu rõhutavad Knight ja Yorke, et tööhõivevõime hõlmab endas enam kui akadeemilised oskused, siia kuuluvad ka enese positsioneerimise oskus ja sotsiaalsete praktikate rakendamise oskus töökohal. See tagab inimese hakkamasaamise töökohal ning ka tema motiveerituse tööd teha.

### **2.7.2 Erinevad lähenemised tööhõivevõime tähendusele**

Erinevad autorid (Parts 2010; Andrews, Higson 2008, Harvey 2005) toovad välja tööhõivevõimet tagavaid oskuseid. Aluseks ja ühendavaks lüliks on siinkohal isikuomaduste arendamisel põhinevad oskused: enesehinnang ja reflektatsioon – oskus analüüsida enda väärtusi ja motivatsiooni, omandatud oskuseid ning vastavalt sellele teadlik tegelemine karjääriarendusega. Tööhõivevõime arendamisel on indiviidil endal kanda põhiline ja aktiivne roll (Harvey 2005).

Järgnevalt annan ülevaate, mida toovad eelpool nimetatud autorid välja tööhõivevõime näitajatena.

**J. Andrews ja H. Higson** (2008) on erinevate autorite töödest korjanud kokku kõrgkoolilõpetanute tööhõivevõime kompetentsid ja nn. „pehmed“ oskused, mis peaksid lõpetanul olema. Nendeks on:

- professionaalsus;

- usaldusväärsus;
- toimetulek ebakindlates olukordades;
- võime töötada pingelises keskkonnas;
- oskus kavandada ja mõelda strateegiliselt;
- oskus suhelda ja teha teiste meeskonna kaaslastega koostööd;
- head kirjaliku ja suulise väljenduse oskused;
- IT ja kommunikatsioonitehnoloogia oskused;
- loovus ja eneseusaldus;
- enesesuunamise ja ajajuhtimise oskused;
- valmisolek õppida ja võtta vastutus.

Andrews ja Higson (2008) ütlevad oma uuringu põhjal, et kõrgkooli lõpetanud võivad olla tööhõivevõimelised, kui neil on vajalikud omadused ja kompetentsid ning võimekus töötada iseseisvalt minimaalse juhendamisega. Samas ei pruugi see alati niimoodi olla. **P. T. Knight ja M. Yorke** (2003) näevad tööhõivevõimet kui kompleksset kogumit, kuhu kuuluvad indiviidi arusaamad, spetsiifilised ja üldised sotsiaalsed praktikad ja oskused, enesereflekteerimise ja strateegilise mõtlemise oskus ning tahe ja võime millegi nimel pingutada. Nad väidavad, et hea tööhõivevõime ei kujune enamasti kõrgkooliõpingute jooksul, vaid selleks kulub aastaid. Tööhõivevõime arendamine ei pruugi olla õppekava eesmärk omaette, samas õppekava arendamine ja kaasajastamine toetab tööhõivevõime võimalusi tudengi jaoks. Seega head õppekavad ja hea õppekeskkond toetavad tööhõivevõime teket, kuid ei garanteeri selle realiseerumist iga üksikindiviidi puhul. Kindlasti on tööhõivevõime vormumine pea igas indiviidis pikemaajalisem protsess kui vaid kõrgkooli õppemoodulite läbimisele kuluv aeg (Knight, Yorke 2003).

**M. Tomlinson** (2007) võtab tööhõivevõime kokku kui indiviidi väärtuste ja identiteedipõhiste omaduste kogumi, mis on seotud tema enda elus saadud kogemustega ja enda positsioneerimistega seal. Tööle ei saa Tomlinsoni sõnul läheneda kui pelgalt tehnilisele

tegevusele, vaid siin on olulised ka indiviidi isik, tema identiteet ja selle areng sotsiaalsetes protsessides, sealhulgas värbamisprotsessis tööturul.

**L. Harvey** (2005) toob tööhõivevõime näitajatenä välja selle, et erialastele teadmiste ja kompetentsidele peavad lisanduma inimese suurepärane eneseväljendus- ja esinemisoskus. Teiseks määravaks tingimuseks toob ta töökogemuse, mis lühendab kohanemise aega ja tagab töötaja efektiivsuse kiirema saavutamise (*ibid.*). Varasem töökogemus aitab kaasa ka edukamalt ja kiiremini kohaneda ettevõtte kultuuriga ning annab head eeldused, et inimene on õppimisvõimeline ja vajalikud uued ettevõttespetsiifilised teadmised omandatakse lühema ajaga. Ühtlasi kasvab tööandjate seas suundumus, et tööle võetakse praktilise töökogemusega kõrgkooli lõpetanud noori (Harvey 2005).

Seega võib öelda, et tööhõivevõime termin on ääretult mitmetahuline ning selle defineerimine ja mõõtmine on suhteliselt keerukas (Andrews, Higson 2008).

### 3. VALIM JA METODOLOOGIA

#### 4.1 Valim ja andmekogumismeetod

Käesoleva töö analüütiline osa põhineb viieteistkümnel Eesti suurema ettevõtte esindajatega tehtud osaliselt struktureeritud intervjuul. Empiiriline materjal koguti 2010. aastal Tallinna Ülikooli Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituudi (RASI) teadlaste poolt läbi viidud projekti "Tööturu väljakutsed kõrgharidusele, Eesti Euroopa Liidu kontekstis" raames. Uuringu meetodika väljatöötamisel lähtuti Hegesco (*Higher Education as a Generator of Strategic Competences*) uuringust „*Development of Competences in the World of Work and Education*“ (vt. ka <http://www.hegesco.org>). Uuringu valimi moodustamisel ja intervjuukava koostamisel kasutati Hegesco valimi moodustamise kriteeriume ja keskset intervjuukava osa, mida täiendati vastavalt Eesti konteksti ja spetsiifikat arvestades (Siilak, Unt 2011). Magistritöö näol on tegu suurema projekti raames läbi viidud intervjuude põhjal tehtud analüütilise tööga. Intervjuud viisid läbi RASI teadlased, enamus intervjuusid on transkribeeritud minu poolt. Intervjuude pikkus oli üks kuni kaks tundi.

Valimi koostamisel kasutati Eesti majanduse ja tegevusalade klassifikaatorit EMTAK. Valimisse kaasati ettevõtted, kelle tegevusala sobis projekti üldeesmärgi ja kontekstiga (vt. Tabel 1). Selle alusel on esitatud väljavõtte Äriregistrist antud valdkonna suuremate tööandjate kohta.

Tabel 1. Läbiviidud intervjuude arv EMTAK 2008 valdkondade alusel:



C - Töötlev tööstus	1 intervjuu
D - Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine	2 intervjuud
G - Hulgi- ja jaekaubandus; mootorsõidukite ja mootorrataste remont	1 intervjuu
J - Info ja side	3 intervjuud
K - Finants- ja kindlustustegevus	1 intervjuu
L - Kinnisvaraalane tegevus	2 intervjuud
O- Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus	2 intervjuud
P – Haridus	1 intervjuu
Q - Tervishoid ja sotsiaalhoolekanne	1 intervjuu
R - Kunst, meelelahutus ja vaba aeg	1 intervjuu

Intervjueeritud ettevõtete seas olid esindatud nii eesti kui ka rahvusvahelised ettevõtted. Omandisuhtelt olid valimis esindatud nii avalik-õiguslikud kui eraettevõtted. Intervjuud tehti ettevõtete esindajatega, kelleks olid enamasti personalitöötajad. Vaid ühes ettevõttes, kus ei olnud ametis eraldi personalijuhti, oli intervjueeritavaks ettevõtte aktsionär. Kõigil intervjueeritudel oli piisav töökogemus antud ettevõttes või asutuses, et osaleda uuringus: keskmine tööstaaž esindatavas asutuses oli üle kuue aasta, kõige lühem 2 aastat ning kõige pikem 17 aastat. Intervjueeritavate kõrgkoolis omandatud erialad olid küllaltki erinevad - füüsika, õigusteadus, majandus, kommunikatsioon jt. Konkreetselt personalijuhtimise eriala lõpetanud nende seas polnud. Üheks põhjuseks on kindlasti see, et ajal, mil intervjueeritavad omandasid kõrgharidust, ei pakutud ülikoolides personalijuhtimise eriala. Enamus intervjueeritavaid oli magistrikaadiga, vaid kolmel oli 4-aastane bakalaureus ja kahel 3-aastane bakalaureuse kraad (*ibid.*).

Andmekogumismeetod oli poolstruktureeritud intervjuu. Intervjuude läbiviimiseks koostati vestluskava. Intervjuud olid üles ehitatud kolme blokina (*ibid.*):

Esiteks: kõrgkoolilõpetanud tööturul – nende oskuste ja teadmiste vastavus töökoha saamiseks ja töökohal hästi hakkamasaamiseks; tööandjate rahulolu noorte oskuste ja teadmistega jne.

Teiseks: ettevõtete koostöö kõrgkoolidega – kas tehakse koostööd ja mis vormis; kas on kogemusi praktikantidega ettevõttes; millised on uue tööle võetud töötaja ettevõttega kohanemispraktikad; kas ja kuidas toetatakse töötajate edasiõppimist.

Kolmandaks: tulevik – mida soovivad ettevõtjad kõrgkoolidele, et kaasa aidata tudengite oskuste ja teadmiste arendamisele ning aidata neid paremini leida sobiv töökoht. Intervjuude kava on lisatud töö lõppu, vt. Lisa 1.

Käesoleva töö analüüsis kasutatakse intervjuude esimest osa, mis käsitleb kõrgkoolilõpetanuid tööturul, tööandjate arvamusi nende oskustest ja teadmistest ning ootuseid ja seisukohti.

## **4.2 Analüüsimeetod**

Intervjuude analüüsimisel on lähtutud kvalitatiivsest uurimismeetodist ja selle põhistatud konstruktivistliku teooria põhimõtetest. Põhistatud konstruktivistlik teooria on süstemaatiline ja paindlik käsitlus kvalitatiivsete andmete kogumiseks ja analüüsiks (Charmaz 2006). K. Charmaz'i (2006) teooria rõhutab uurija osa reaalsuse konstrueerimises. Siinkohal ei ole uurija ei „puhas leht“ ega teaduslik vaatleja, vaid tal on oma väärtused ja teadmised, mis loovad uurijapoolse tõlgenduse uuritava fenomeni kohta. Charmaz tunnustab uurijapoolset subjektiivsuse teadvustamist. Uurija on kui uuringu instrument, kes on mõjutatud uuringust ja mõjutab seda omakorda ise (Maxwell 2005). Seega on konstruktivistlik uurimus mõjutatud uurija eelnevatest kogemustest ja teadmistest ning väärtushinnangutest. Antud teooria annab võimaluse lähemalt uurida hariduse tähendusi tööandjate silmis ja nende hoiakuid värbamisel uute töötajate oskuste ja teadmiste kohta ning erisusi, mis ilmnevad antud küsimustes erinevate intervjuueeritute juures.

Intervjuude kodeerimisel kasutasin programmi NVivo 8. Intervjuude analüüsi alustasin nende kuulamisest ja lugemisest ning selle alusel hakkasin kasutama avatud kodeerimist. Avatud kodeerimise käigus segmenteerisin materjali, mis puudutas minu uurimisteemat. Kuna intervjuu käigus esitatud küsimused olid avatud küsimused ja esitatud paindlikult, järgides nii intervjuukava kui intervjuueeritava jutu loogikat, siis tuli intervjuudest üles leida mind huvitav materjal. Seejärel jagasin materjali esialgsetesse teoreetilistesse koodidesse. Kasutasin kodeerimisviisi, mida Charmaz (2006) nimetab sündmus-sündmuselt (*incident-to-incident*) kodeerimiseks, kus oluline info koondus mustritesse. Kodeerimise käigus kirjutasin ka memosid, mis aitasid kodeeritud materjali mõtestada ja koodide tähendusi ühtsena hoida. Seejärel viisin läbi kitsama, fokuseeritud kodeerimise (*focused coding*) (*ibid.*), kus moodustunud analüütilised koodid olid kirjeldusvõimelt suuremad ja andsid võimaluse vaadelda materjali detailsemalt.

Kui intervjuu materjal oli kodeeritud, siis torkas läbivalt silma, et tähendusmustrid erinesid kahe dimensiooni alusel. Eristasin need dimensioonid, kasutades telgkodeerimist. Moodustasin kaks dimensiooni: esiteks ettevõtete vaheliste valdkondade dimensioon ja teiseks ettevõtte siseselt ametikohtade dimensioon.

Töö käigus pöördusin tagasi ka algmaterjalide juurde, mis andis võimaluse vaadata tekste moodustatud koodide väliselt. Analüüsi viimases etapis võrdlesin koode ja fokuseeritud analüütilisi koode omavahel. See andis tõlgenduse uuritava fenomeni kohta, millised protsessid väljal toimuvad. Kuna see tõlgendus lähtub andmetest endist, siis on tegemist konstruktivistliku põhistatud teooriaga (Charmaz 2006).

Analüüsi tulemuste esitamisel kasutan väljavõtteid intervjuudest. Need on esitatud kaldkirjas. Tsitaadid on esitanud sõna-sõnalt suulise kõne mahakirjutistena diktofonilt. Tsitaatidele on vajadusel lisatud paremaks intervjuukatkendist arusaamiseks lisaõnu või selgitusi. Minu lisandused on toodud kaldjoonte vahel. Iga tsitaadi all on toodud välja ettevõtte valdkond, mille esindaja intervjuust on antud tsitaat võetud.

#### 4. ANALÜÜSI TULEMUSED

Tööturu mehhanisme uurinud D. Bills toob välja, et tööandjate värbamisotsused on mõjutatud kolmest erinevast näitajast: haridustunnistus, töökogemus ja senine ametikäik ning isikuomadused (Bills 1999). Käesoleva uuringu materjaliks olnud intervjuude põhjal võib välja tuua järgmised kategooriad sellest, mida küsitletud ettevõtete esindajad silmas peavad, kui nad äsja kõrgkoolilõpetanut värbavad. Need on: **1) haridus, sh õpitud eriala; 2) töökogemus ja 3) isikuomadused.** Vastavalt sellele on üles ehitatud ka töö analüüsi tulemuste osa. Allpool toodud jaotuse esimeses tulbas on märgitud kujunenud kategooriad. Teises tulbas on kitsamalt selle kategooria sees ettevõtjate poolt välja toodud väärtused, omadused ja hoiakud, mille alusel kujundatakse endale arvamus uuest töötajast. Hariduse tähenduse muutust tööandjate jaoks on hea vaadelda läbi kahe esimese – hariduse ja töökogemuse kategooria. Viimane – isikuomaduste kategooria, ei puuduta otseselt hariduse tähendust, kuid mõjutab hariduse tähendust läbi tööhõivevõime erinevate aspektide.

- Haridus

- Haridustunnistus

- Omandatud kõrgharidustasand – bakalaureuse- või magistrikraad

- Milline kool on lõpetatud

- Hinded

- Õpitud eriala

- Erialapõhised ametikohad

- Laiapõhjalised ametikohad

- Üldised oskused

- Arvutioskus

- Keelteoskus

- Projektijuhtimise- ja meeskonnatöö oskus

- Töökogemus

sh praktika ja töötamine kõrgkooli ajal

- Isikuomadused

Sobivus organisatsiooni väärtustega

Kohanemisoskus ja paindlikkus

Suhtumine ja hoiakud

## 4.1 Analüüsi dimensioonid

Selgitamaks analüüsi käiku, toon siinkohal välja, millistes dimensioonides on analüüs läbi viidud. Eristasin analüüsiks kaks dimensiooni, mida vaatan läbivalt kõigis teemades ja mille alusel eristusid nii hariduse tähenduse mustrid kui ettevõtjate hoiakud ja suhtumised kõrgkoolilõpetanute suhtes oodatavate kompetentside osas.

### 4.1.1. valdkondadevaheline dimensioon

Uurimusse kaasatud ettevõtted jagasin vastavalt nende tegevusvaldkonnale kaheks. Sellel on kaks põhjust – esiteks tulenes selline lähenemine andmetest ja teiseks toetas seda van de Werfhorsti (2011) teooria, kus ta samuti jaotas ettevõtted valdkonniti kaheks:

- a) **tööstusvaldkond**. Siia kuuluvad sekundaarsektori ettevõtted (töötlev tööstus ja tootmine)
- b) **teenindusvaldkond**. Siia kuuluvad tertsiaarsektori ettevõtted (teenindus, meelelahutus, jne).

### 4.1.2. ametikohapõhine dimensioon

Intervjuude materjalist olid eristatavad kaks suuremat ametikoha tüüpi, millise haridusliku spetsiifikaga töötajad on antud ametikohale eelistatud (ning ühtlasi milline on nende ametikohtade täitmise ressursid õpitud eriala põhjal). Sarnaselt V. Rajangu (2011) käsitlusele eristusid andmete põhjal kaht tüüpi ametikohad:

- a) spetsiifilisi erialaseid oskusi nõudvad ametikohad, mis on uuringus nimetatud **erialapõhisteks**. Siia kuuluvad peamiselt ettevõtte põhitegevusega seotud ametikohad ning

spetsiifilisi teadmisi eeldavad tugistruktuuride ametikohad (IT, raamatupidamine jne), millele täiendus tuleb ainult erialaspetsiifilise õppe läbinute seast.

b) mittespetsiifilisi erialaseid oskusi nõudvad ametikohad, mis on uuringus nimetatud **laiapõhjalisteks**. Siia kuuluvad ametikohad, kus eeldatakse kõrgharidust, kuid ei eeldata väga spetsiifilisi teadmisi ja oskuseid (näiteks paljud ametikohad teenindusettevõtetes, halduses, jne) ning millele täiendus võib tulla väga erinevate erialade lõpetanute hulgast.

Haridusliku spetsiifika eristamine omab tähendust värbamise kontekstis. Nii valdkond kui ametikoht mõjutavad seda, kui suur on vastaval alal töövõtjate ressurss ja sellest tekkiv konkurents. V. Rajangu (2011) toob välja haridusliku spetsiifika alusel ametikohale kandideerivate inimeste võimalused. Sellele toetudes saab öelda, et laiapõhjalistele ametikohtadele võivad kandideerida nii need inividid, kellel on kõrgkoolis omandatud eriala, mis annab spetsiifilised teadmised kui ka need, kellel on lõpetatud eriala, mis annab laiemad teadmised. Erialapõhiste ametikohtadele saavad aga kandideerida ainult spetsiifiliste erialaste teadmistega inividid. Selle tulemusel on näha, et suurem konkurents on tööturul pigem laiapõhiste ametikohtadele.

Seega vastavalt valdkonnale ja ametikoha profiilile võivad tööturul tööandjate nägemused tööjõuressursi näol olla väga kindlate ja spetsiifiliste teadmiste ja oskuste põhised või vastupidi - ametikohale oodatakse tugevate üldteadmistega inimesi ning erialapõhine väljaõpe toimub töökohal. Viimasel juhul ei ole spetsiifilised teadmised tööturule sisenemisel niivõrd nõutud. Seega on erinevates valdkondades ja erinevatel ametikohtadel sissepääsu ja selektsiooni mehhanism ja ootused pädevuste osas erinevad. Samamoodi saab siin eristada haridusele antud erinevaid tähendusi nii valdkonniti kui ametikoha põhiselt.

## 4.2 Ametikoha profiil

Ametikoha põhise dimensiooni tekkele andis tõuke see, et uurimuse jaoks läbi viidud intervjuudest selgus, et ametikoha profiil ja seal esitatavad nõuded on need komponendid, mille alusel uut töötajat otsima hakatakse. Värbamisel hinnatakse töölevõetava inimese omandatud haridust ja selle sobivust vastava ametikoha vajadustega. Värbamine on üks viis edukalt juhtida töölevõetava inimese teadmisi ja omandatud inimkapitali ning paigutada ta

ettevõttes töökohale, kus tema oskused ja teadmised on kõige paremini kasutatud (Hatch, Dyer 2004). Enamus intervjueritud ettevõtete esindajatest selgitas, et ettevõttesse töötajate valik käib ametikoha põhisel. Selle põhjuseks toodi, et ettevõtte on suured ja erinevaid ametikohti on palju. Seega erineb hariduse tähendus ja hoiakud oodatavate kompetentside osas nii ettevõtete tegevusvaldkonniti kui ettevõtte siseselt. Nii näiteks spetsiifilise tööstusvaldkonna ettevõttesse võetakse ametikoha vajadustest lähtuvalt tööle ka teiste erialade kompetentsidega inimesi, mitte ainult oma tegevusvaldkonnast lähtuvalt. Seega värbamisel on oluline konkreetne ametikoht ja sellele esitatud nõudmised ning alles seejärel ettevõtte spetsiifika. Suurem osa vastajad ütlesid, et kandidaadile esitatud nõudmised olenevad eelkõige konkreetse ametikoha profiilist.

*... kui me uusi töötajaid võtame, siis me igale ametikohale koostame oma profiili ja seal ametikohal me määratleme ära ka niiõelda selle ametikoha edufaktorid - ehk siis see on see alus, mille järgi me seda töötaja valikut teeme. (Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

*... kõigepealt me selekteerime ära, kes üldse kvalifitseeruvad neile /ametikoha/ nõuetele. Ja kui ikka ei kvalifitseeru, noh neid me ei kutsu vestlusele ka. Vestlusele me kutsume ikkagi sellised, kes meie nõudmistele vastavad. Ja teste me teeme, ütleme, ainult sel juhul, kui on võrdsed kandidaadid ja me ei suuda otsustada. Meil testid ikkagi maksavad ja kõigile me ei tee. ( avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus)*

Eesti suuremates ettevõtetes on olemas nii ettevõtte tegevusvaldkonnaga seotud spetsiifilisemat erialast ettevalmistust nõudvad ametikohad kui ka tugistruktuuride ametikohad, kus ei ole nii oluline ettevõtte erialaspetsiifika põhjalik tundmine. Samas on ka tugistruktuuride ametikohtades seas nii erialapõhiseid (näiteks IT) kui laiapõhjalisi töökohti. Nagu intervjuudest selgub, ei ole ametikoht nii mõnigi kord nii selgelt konkreetsete tööülesannetega piiritletud, vaid pigem valdkonnaga, kus inimene tööle hakkab. Selline lähenemine eeldab paindlikku ja ettevõtte ning turumuudatustega kaasaminevat töötajat:

*ametikohad on tänasel päeval juba niipalju muutunud, et nad ei ole väga selges raamistikus, vaid inimene võib tänasel päeval teha üht asja, homme päev teist asja, et tema töö ongi pigem projektitöö teatud valdkonna raames. Et see oskus või see teadmine, kuidas seda teha, on küll see asi, mis on muutunud, millele varasemal ajal pigem oli nii, et kui inimene tuli, siis ta tuli väga jäika raamistikku ja väga selgelt piiritletud ametikohale. Tänapäeval on meil pigem paika pandud see valdkond, kus inimene tegutseb. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

## 4.2 Haridus

Hariduse tähendus ettevõtjate jaoks hõlmab indiviidi omandatud teadmiseid ja oskuseid ning nende rakendatavust töökohal. Eesti ettevõtete personalijuhtide küsitluse järgi on organisatsioonides kõige levinum uue töötaja valiku meetod CV analüüs ja töövestlus (Lootus 2003, viidatud Pavelsoni kaudu). CV-st on tööandjale näha suur osa faktilisest informatsioonist, mida ta vajab uue töötaja värbamisel. Töövestlusel selgub isiku ja organisatsiooni vastastikune sobivus ning peale seda saab tööandja teha oma otsuse. Võtmeküsimuseks on siinkohal see, kuidas tööandja kasutab talle kättesaadavat informatsiooni (Bills 2004) ja millise tähenduse ta omandab potentsiaalse töötaja haridusele ja tööhõivevõimele. 2010. aastal Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuuringute keskuse poolt vilistlaste seas läbiviidud küsitluse andmetel on Eesti tööturul edukaks hakkamasaamiseks olulised nii eriala kui kõrgkooli valik (Krillo, Themas, Eamets 2011). Lisaks neile vaatlen hariduse osa all ka tööandjate suhtumist bakalaureuse või magistrakraadi omamisse ja hinnetesse.

### 4.2.1 Haridustunnistuse tähendus erinevatel ametikohtadel

Intervjuudest koorunud ametikoha profiilile vastavalt töötajate valimise muustrite põhjal on eristatav ka tööandjate erinev suhtumine haridustunnistusse.

Tööstusvaldkonda kuuluvate ettevõtete esindajad näevad intervjuude alusel koostatud kategooriaid võrreldes erialaseid teadmiseid tihti konkreetsetena, sh ka spetsiifiliste oskuste ja teadmiste näol. Seega on nende jaoks haridustunnistus kui kinnitus konkreetsete spetsiifiliste oskuste omandamisest.

*Meie valdkonnas kindlasti erialased teadmised. Energeetika valdkonnas enamuses osades muudmoodi ei saa kui need baasteadmised peavad olema paigas (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

Teenindusvaldkonna ettevõtete esindajate intervjuudest tuleb välja, et nende jaoks on erialased teadmised pigem laiapõhjalised ja inimese isiksust arendavad. Haridustunnistus märgib sel juhul pigem inimese õpivõimet.



*Aga kui rääkida sellest, et mida me üldiselt ootame kõrgharidust pakkuvatelt asutustelt, siis ma juba korra mainisin seda laiapõhjalisust ja ma mõtlen just seda, et ikkagi oma valdkonna kui terviku hoomamist, arusaamist sellest, et millised on erinevad diskursused, lähenemised, mis on olnud ajaloos, mis on tulevik (finants- ja kindlustustegevus).*

Selline valdkondlik haridustunnistuse eristamine on sarnane van de Werfhorsti poolt (2011) välja toodule. Ametikoha põhiselt saab teadmisi eristada järgmiselt: erialapõhistel ametikohtadel eelistatakse spetsiifiliste erialaste teadmistega inimesi ja laiapõhjalistel ametikohtadel ei ole oluline kitsas spetsialiseerumine mõnel kindlal erialal. Vastavalt sellele eristub ka haridustunnistuse tähendus.

Käesoleva töö jaoks läbi viidud intervjuudes on valdav ettevõtete arusaam, et iga ettevõtte on oma spetsiifikaga ja kõrgkool ei saa tulevasi töötajaid ettevõtetele koolitada iga ettevõtte spetsiifikat silmas pidades. Omandatud haridus tähendab siinkohal tööandjale erialast baasettevalmistust, mille taustal saab iga ettevõtte omale vastava spetsiifikaga töötaja ise välja koolitada:

*Kui võtta, et selle üle on väga palju diskussiooni, et kas ülikooli lõpetanu peaks olema nii-öelda valmis produkt, siis selles mõttes kindlasti ei peaks. Oluline on ikkagi see üldine baasettevalmistus, eks iga konkreetse ameti oskuste omandamine toimub palju siiski töökohal. Aga mis siis peab olema, on kindlasti nr. 1: tugevad oma eriala teadmised oskused, sellisena, nagu see konkreetne õppeasutus neid teadmisi pakub. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

Tööandjad seostavad enesearendamise ja õppimisvõimet kõrghariduse olemusega ja seetõttu ootavad, et kõrgharidus annab inimesele hea õppimisvõime. See on üks oluline signaal, mida tööandjad tööturul uut töötajat otsides näevad. Täna on väga kiiresti muutuvast ettevõtluskeskkonnas õppimisvõime üks väga oluline märksõna. Tööle kandideerijalt oodatakse huvi valdkonna vastu ja enesearendamise vajadust selles valdkonnas. Ta peab olema suuteline kiiresti uut omandama ja uue omandatud materjaliga ka tööd teha oskama. Oma inimkapitali arendamisest huvitatud kõrgkoolilõpetanud on tööandjatele atraktiivsemad. Eriti rõhutasid uute tehnoloogiatega kursis olemist ja õppimise kiirust infotehnoloogia valdkonnas tegutsevate ettevõtete esindajad:

*ma arvan, et see ülikooliharidus annab sellise kiire õppimisvõime või midagi ta annab nagu juurde, et kui ma praegu mõtlen siis IT juhid ja vanemprogrammeerijad on ikkagi kõrgharidusega need, kes kiiremini edasi arenevad, uusi asju võtavad, et... ju siis... mina olen*

*selle baasi ja selle analüüsiioskusega kõrgharidusega inimese puhul väga-väga rahul. (info ja side)*

Tööandjad eristavad erialaspetsiifilistel ametikohtadel haridustunnistust ka veel kitsamas tähenduses, kus haridustunnistus võib olla barjääriks ametikohale tööle asumisel. Vaid selline haridustunnistus, mis on omandatud vastaval erialal, annab võimaluse saada erialast tööd. Lisaks võib olla vaja riiklikult tunnustatud kutsetunnistust. Seega on ametikohti, millele edukaks kandideerimiseks peab olemas olema mitmeid erinevaid aktsepteeritud dokumente. Selline lähenemine haakub diplomilävendi teoorias kirjeldatud haridustunnistuse tähendusega, kus õpitud eriala ja omandatud diplom annavad võimaluse selleks, millises tööturu sektoris saab inimene oma oskuseid rakendada hakata ja karjääri alustada. Haridustunnistuse selline hindamine näitab, et tööandjad peavad tunnustama ja usaldama haridusinstituutsiooni, kuna tööandjal endal ei ole objektiivset informatsiooni töölesoojija tegelike teadmiste kohta. Samuti toetab sellist lähenemist ka sõelumisteoorias välja toodud hariduse tähendus, kus tööandja teeb valiku vastavalt haridusasutuse väljaantud diplomile (Stiglitz 1975). Haridustunnistust barjäärina kasutades peab valdkonnas valitsema vastastikune usaldus haridusinstituutsiooni ja tööandjate vahel (Broen 2001). Selline lähenemine on näiteks meditsiini-, inseneri-, õigus- ja haridusvaldkonnas:

*sisuliselt me võtame tööle magistreid, sest seaduse järgi advokaadiks saab saada magister ainult, magistrakraadiga inimene. (avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus)*

*Õpetajatel peab kindlasti olema kvalifikatsioon, mis tähendab seda, et pedagoogiline magistrakraad. (haridus)*

*Ta peab olema eriala lõpetanud esiteks. (tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)*

Kõrgharidust nõudvatel ametikohtadel on töölesoojiva indiviidi jaoks esimene filter see, kas tal on omandatud kõrgharidus ja saadud vastav tunnistus või ei ole. Värbamisel on tööandjatel vastavalt täitmist vajavale ametikohale oma nägemus uuest töötajast ja tema oskustest. Haridustunnistusel on uue töötaja värbamisel oluline osa, kuna see sisaldab tööandja jaoks olulist informatsiooni töölesoojija kohta (Bills, 2003). Samas on ka lähenemisi, mis väidavad, et see on pigem formaalse tähendusega (Pavelson). Töölesoojivate kandidaatide sobivust ei

ole enamasti võimalik katsetada töösituatsioonis ja nende produktiivsust hinnata. Seega jääbki üle kasutada ja usaldada haridustunnistusi. Billsi (2004) sõnul on haridustunnistustest lähtumine mõistlik, kuna see on ettevõttele odav, kergesti mõõdetavate väärtustega ja sotsiaalselt aktsepteeritud. Intervjuudest koorunud ametikoha profiilile vastavalt töötajate valimise muustrite põhjal on eristatav ka tööandjate erinev suhtumine haridustunnistusse.

#### 4.3.2 Omandatud kõrghariduse aste

Enamik uuringus osalenud ettevõtete esindajatest ei pööra tähelepanu omandatud kõrghariduse astmele. Kuid oli ka neid ettevõtteid, mille esindajad ütlesid, et kõrgharidusega noorte värbamisel on nende ettevõttes hakatud vaatama ka seda, kas töölesoovija on lõpetanud **3-aastase või pikemaajalise** bakalaureuse- või magistriõppe, kuna omandatud teadmiste ja oskuste tasemevahe on nende sõnul selgelt eristatav. Põhjuseks tuuakse, et kolmeaastane bakalaureuseõpe annab väga üldised teadmised ning erialapõhistel ametikohtadel eeldatud spetsiifilised teadmised omandatakse tänase süsteemi järgi alles magistritasemel. Lisaks häirib ettevõtjaid kolmeaastase bakalaureuseõppe läbinute puhul ilmnunud liigne enesekindlus omandatud teadmiste suhtes.

*... eks seesama teema, mis on ju teada teema, et tänasel hetkel ikkagi bakalaureuseharidus annab väga-väga üldised teadmised, et selles mõttes insenerierialade puhul on ikkagi see 5 aastane õpe see, mis annab piisavad erialased teadmised. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

*Kõrghariduse astet me jälgime väga oluliselt, selles mõttes, et seal on, me jälgime nagu seda, et kas inimesel on kolmeaastane bakalaureus, kui on bakalaureuse lõpetanud või on siis täna uue järgi magister. Seal me tunnetame küll väga selget vahet, mis on vana neljaaastane bakalaureus ja tänapäevane kolmeaastane bakalaureus. Et selle kolmeaastase bakalaureusega ma ütleks nii, et üliõpilased on saanud võib-olla pisut sellist võltsi enesekindlust. Selle kolme aastase bakalaureusega. Et neil on tekkinud arvamus, et nad juba midagi teavad, aga tegelikult kolmeaastase bakalaureusega meil tänapäeval ei ole ettevõttes mitte midagi teha. See on see koht, kus erialaseid teadmisi on ikka väga vähe omandatud, liiga vähe meie jaoks. (Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

Intervjuudes leidis kinnitust, et insenerieriala lõpetanute puhul on tööandjad võrdsustanud endise 4 –aastase bakalaureuseõppe ja Bologna deklaratsiooni alusel jõustunud 3+2 taseme magistriõppe. Ning Bologna deklaratsiooniga kaasnema pidanud muutused saata tööturule 3-aastase bakalaureusekraadiga noored, ei ole näiteks insenerierialade puhul ennast tööturul

õigustanud. Vastupidi, intervjuudest selgus huvitav tõsiasi, et kolmeaastast bakalaureust ei pruugita üldse kõrgharidusena arvestadagi ja selle haridustaseme lõpetanud inimene võetakse tööle pigem kõrgharidust mitte eeldavale ametikohale:

*Me ikkagi võrdsustame nii nagu ka üldiselt on, et vana nelja-aastane ja tänane viieaastane, et selles mõttes isegi praegu rohkem meie valdkonnas liigubki kas vana nelja aastase või siis praegu juba magistriõpingutes ja neid lõpetanud inimesi. Neid, kes on kolme aasta peale jäänud, ütleme, meie põhitegevusvaldkondade osas, neid palju ei liigu. Selles mõttes eristame küll, et meie ootus on ikkagi see viieaastane õpe, juhul kui on kõrgharidus eelduseks, kui on juba madalama taseme eeldus, siis kui ta on kas poolelijäänud kõrgharidus või kolmeaastane õpe, siis on ta ka võimalik /tööle võtta/. (Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

2010. aasta vilistlasuuringu andmetel töötavad 3-aastase bakalaureusekraadiga lõpetanutest kolm neljandikku kõrgharidust nõudval ametikohal ja neljandik madalamat haridust nõudval positsioonil (Krillo, Themás, Eamets 2011). Samas on ka ettevõtteid, kus ei tehta vahet, kas töölesoovija on lõpetanud varasema 4-aastase või uue kehtiva 3-aastase bakalaureuse õppeprogrammi. Sellise lähenemisega on pigem teenindusettevõtete sektori esindajad, kus spetsiifiliste teadmiste eeldamine kõrgkoolilõpetanult ei ole primaarne ja oluline on kõrgkooli läbimine.

*Sellel küll nagu mitte /ei tee vahet/. Ei, pigem ei. Nagu ei ole küll, ma praegu mõtlen, kunagi teinud isegi vahet, et seal oleks mingi muutus. Ei, pigem ei. (kinnisvaraala tegevus)*

Ettevõtted peavad töötajate enesearendamist oluliseks. Kui muud kriteeriumid sobivad ja kui tööle värvatava potentsiaal tööandja arvates seda võimaldab, võetakse kõrgharidust eeldavale ametikohale tööle ka kõrgharidust veel omandav õppur. On ka tööandjaid, kes toetavad oma töötajate õpinguid. Nad väärtustavad inimese pingutust saada hakkama nii tööga kui ka õpingutega kõrgkoolis.

*Ja ma arvan, et kuskil 70% meie erialad ongi, kus on kindlasti kõrgkool oluline. Küll aga ei ole nüüd alati tähtis diplom taskus. Et teatud erialadel võib ta seda omandada, et me näeme, et ta ei ole sinna jätnud pikka pausi, et ta näeb vaeva ja õpib. Meil on hästi palju inimesi, kes õpivad alles, aga tal on omandatud mingi teadmiste baas, mis tööks vajalik ja kui ta on nagu tahtmist täis, miks mitte. Toetame kõiki, kes õpivad, selles ei ole nagu küsimus. (kinnisvaraala tegevus)*

Töökohta välja kuulutades märgivad tööandjad vastavas kuulutuses tihti hariduse kohta lakooniliselt, et peab olema kõrgharidus, täpsustamata, mis tasemel kõrgharidust sellel ametikohal oodatakse. 2010. aastal Tartu Ülikooli sotsiaalteaduslike rakendusuringute keskuse poolt vilistlaste seas läbiviidud küsitluse (edaspidi: 2010. aasta vilistlasuuring) andmetel on üsna levinud, et 3+2 süsteemi alusel õppivad noored lähevad peale bakalaureusetaseme lõpetamist edasi õppima magistritasemele. Seega on noortel ja tööandjatel ühine arusaam, et kuigi Bologna deklaratsiooni järgne kõrgharidussüsteem võimaldab tööturule tulla pärast kolmeaastast õpet, peetakse seda aega siiski liiga lühikeseks, et piisavalt teadmisi koguda ja tööturul edukas olla ning parema tuleviku ja paremate valikute nimel suundutakse magistriõppesse. Magistriõpe võimaldab omandada täiendavaid erialaseid teadmisi ja parandada seega oma konkurentsivõimet tööturul ning sissetulekute taset (Krillo, Themas, Eamets 2011). Tööandjate intervjuudest tuleb välja, et tööstusvaldkonnas ja erialapõhistel inseneriteadmisi nõudvatel ametikohtadel ei olda rahul Bologna deklaratsiooni järgsete muudatustega ja 3+2 õppega.

#### **4.3.3 Milline kõrgkool on lõpetatud**

Intervjuudest saadud informatsiooni põhjal on näha, et ettevõtted jaotavad kõrgkoolid laias laastus kahte gruppi. Jaotuse aluseks võiks pidada usaldatavust vastavate haridusinstituutide ja nende antavate teadmiste vastu. Esiteks avalik-õiguslikud ülikoolid – nende lõpetanuid hinnatakse enam, kuna ollakse veendunud paremas õppekvaliteedis; ja teiseks erakõrgkoolid, mille hariduse kvaliteedi ja endale tööjõu värbamise osas on erinevaid arvamusi.

*Erinevates koolides on erinev haridustase ja me oleme ise ka niimoodi, et konkurssidest näemegi, et teadmised on erinevad. Ja sealt me peamegi tegema valiku, et mis teadmisi meie nagu eeldame. (kinnisvaraalanane tegevus)*

*koolide erinevus jah, mõningal määral on ikkagi vaja seal, et vaatame mis koolist on. Ka näiteks erialad, meil hindamistel on oluline, et õpivad sellist analüütilist mõtlemist ja läbivad. Näiteks siin Tartus on üks kool, mis on kindlalt eelistatud: et kõik, kes oleme sealt värvanud, on väga hea tase. Et näiteks ja ikkagi mõningal määral vaatame kooli ka. (kinnisvaraalanane tegevus)*

Kõrgkoolide eristamine ettevõtete poolt on taas üks filter Eesti kõrgharidus- ja tööturul, mis reaalselt ei arvesta inimese omandatud oskusi ja teadmisi ega ka tema isikuomadusi.

*Kui koolid omavahel võrdlusesse panna, siis minu jaoks on selline noh negatiivne maik juures kõikidel nendel tundmatutel erakoolidel, igasugustel ma ei tea kas osad neist on akrediteeritud või ei ole. Ma isegi seda nii täpselt ei tea. (kinnisvaraalane tegevus)*

Riiklikul tasandil on kõrgkoolide erinev õpetamistase samuti teadvustatud. Haridus- ja teadusministri Jaak Aaviksoo sõnul on täna Eestis üle 20 kõrgkooli ja lähematel aastatel on kavas nende arvu tunduvalt vähendada (Aaviksoo 2011).

Intervjuudest selgub, et mitte kõik tööandjad ei stratifitseeri inimesi kooli alusel. Sellist hoiakut aitab murda tööandja varasem kogemus kõrgkooli ja selle lõpetanud inimestega. See omakorda näitab, et kui inimene on õppinud talle huvipakkuvat eriala ning tööandjal on selle kõrgkooliga, kus ta õppis, head kogemused, siis ei pruugi kool, mille lõpetanud tööle oodatakse, olla üks Eesti kolme tunnustatuma seast. Olulisena hakatakse siinkohal nägema hoopis inimkapitali kvalitatiivset poolt (Laroche, Merette ja Ruggeri 1998) ehk inimese enda võimekust ja isikuomadusi.

*Aga kui ma vaatan ikkagi tuntud ja häid koole kõrvuti, siis ei ole väga suurt /vahet/ selles mõttes, et kui on nagu /avalik-õigusliku ülikooli/ majandusharidusega kandidaat ja näiteks ütleme /erarakenduskõrgkooli/ majandusharidusega kandidaat, et siis nagu kuidagi üks oleks parem kui teine. Siis see ei mängi enam niipalju rolli. Siis sa tahad näha nagu neid teisi asju, mis sinna juurde käivad. Et olgugi, et koolid võistlevad selle parima kooli maine pärast nii kõvasti, et tegelikult lõppkokkuvõttes sellel hetkel, kui sul on kaks kõrgharidusega inimest, kes on mõlemad hästi lõpetanud, siis see kool selle juures niipalju rolli ei mängi. Meil on väga palju inimesi /erarakenduskõrgkoolist/ just, sellepärast et meil oli seal, ma ei tea, kas seal oli, majanduse spetsialiseerumine oli kinnisvara /... / Kuidagi on see nihuke koht, kust tulevad sihukesed nagu märkad kohe, et /erarakenduskõrgkooli/ kinnisvara poisid. Et ei ole nagu /avalik-õigusliku ülikool/ ja ei ole nagu /avalik-õigusliku ülikool/. (kinnisvaraalane tegevus)*

Suutlikkus vastav kool ka lõpetada ja saada kõrgharidustunnistus annab või võtab võimaluse tööturul teatud positsioonidele asuda.

*Ikkagi me eelistame ikka selliseid, mitte päris neid, noh võib-olla /eraülikoolist/ me oleme võtnud, aga päris selliseid kahtlasi ülikooli me oleme püüdnud vältida küll. Et ikkagi riiklikud ülikoolid on meil ikka prioriteet. Ütleme Tartu Ülikoolist on meil hästi palju tulnud nagu majandusarengu osakonda. See on kuidagi välja kujunenud ka. Siis me oleme ka Tallinna*

*Ülikoolist haldusjuhtimist on päris palju olnud ja Tallinna Ülikoolist ja nii, et ikka need riiklikud ülikoolid. (avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus)*

*Küsimus: kas teie jaoks on oluline, mis kõrgkooli ta on lõpetanud. Et Eestis ju nii paljud koolid õpetavad õigust, juurat.*

*Vastus: On ikka, jah. On ikka, jah. Me hindame /avalik-õiguslik ülikooli/ ja /avalik-õiguslik rakenduskõrgkooli/. Teistega on natuke keerulisem. Meil on ka näiteks /eraülikooli/ lõpetanu töö, aga meil ei ole minu teada /erarakenduskõrgkooli/ lõpetanuid ... (Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus)*

Kool teeb inimese tööandjale atraktiivsemaks, lisades tulevasele töötajale väärtust (Becker 1997, Bills 2003). Kui ametikoha profiil näeb ette kõrghariduse olemasolu, siis edasi, selle tingimuse täitnuna, vaatavad ettevõtjad nii mõnigi kord ka seda, **milline kool on lõpetatud**. Seega toimib Eesti ettevõtjate seas tööturul toimiva analüüsiks *screening* ehk sõelumisteooria, milles tööandjad monitoorivad parimate uute töötajate leidmiseks kõrgkoole ja paigutavad koolid enda jaoks pingeritta (Stiglitz 1975). Määravaks saab tööandja jaoks usaldatavus ülikoolis antava hariduse kvaliteedi osas, mis on järelkult ettevõtete pilgu läbi erinevates kõrgkoolides erinev. Stiglitz toob välja, et ettevõtted usaldavad teatud kõrgkoole, kuna nendel on kõige parem ülevaade indiviidi tegelikest võimetest ja oskustest ning sellest informatsioonist lähtuvalt saab ka ettevõtte teha oma värbamisprotsessis vajalikke otsuseid. Lisaks teeb tööandja siinkohal otsuse, lähtudes ka oma varasemast kogemusest vastavate haridusinstituutidega või järgides sotsiaalselt levinud trendi – milline kõrgkool on selle ettevõtte ja tema partnerite jaoks ühiskonnas väärtustatud. Siin kerkib esile kool kui indiviidi inimkapitali ja kultuurilise kapitali väärtuse tõstja. Tööandja stratifitseerib kandideerivad inimesed lõpetatud kooli kaudu (Bills 2003). Selleks annab ettevõtjate intervjuude põhjal alust ka ettevõtte varasem kogemus erinevate kõrgkoolide lõpetanute pädevuste ja hakkamasaamise koha pealt.

Intervjuude põhjal on ka tuvastatav, et tööandjad pigem toodavad kõrgkoole eristavat suhtumist edasi. Vastavalt oma ettevõtte positsioneerimisele ühiskonnas ja majanduskeskkonnas peetakse oluliseks, et ettevõttes töötavad samal ühiskondlikul tasandil prestiižsetest kõrgkoolidest tulnud töötajad. See võib olla tingitud ka väljakujunenud organisatsioonikultuurist ja sellega kaasas käivatest väärtustest, mida ühe ettevõtte töötajad jagavad ja kuhu nad ennast paigutavad. Sellest lähtuvalt võiks öelda, et Eestis eksisteerib

madalam ja kõrgem kõrgharidus. Koolid loovad sotsiaalseid kategooriaid ning inimesed paigutuvad vastavalt koolile, kus õpitakse ja mis lõpetatakse, sotsiaalsesse hierarhiasse (Meyer 1977). Inimese edasine suund ja hakkamasaamine tööturul kujuneb juba alates sellest, millisesse kooli ta sisse saab ja lõpetab (Arrow 1973).

#### 4.3.4 Hinded

Uuringu intervjuudest tuli välja, et enamus vastanud ettevõtete esindajatest ütleb, et dokumentide ülevaatomisel kandideerija hinnetelehte ja hindeid ei vaadata. Kuid oli ka mõningaid ettevõtteid, kus lisaks CV-le vaadatakse ka kandideerija hinnetelehte. Selline suhtumine ei ole väga sagedane, kuid ei saa märkida, et neid ettevõtteid üldse ei oleks. Lisaks hinnetele vaadatakse ka õpingutele kulunud aega, kuna see annab tööandjale vajalikku informatsiooni töölesooivija kohta. Tööandjad mõistavad, et tänases majandussituatsioonis on paljud õppurid õpingute ajal seotud ka töö käimisega, ning kahekordne koormus ei võimalda alati koolis täit pühendumist.

*/Hinnete kohta:/ No ikka. Ikka vaatame. Ikka vaatame, jah. Ja vaatame seda, kui kiiresti ta on selle nii-öelda läbinud ka, et kui ikka väga pikaks on läinud, siis meid nagu huvitab küll, et miks. Aga noh, eks praegu ju väga paljud ka töötavad kõrvalt, et see on nüüd nagu pikendanud. (avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus)*

*Hindeid, noh, mina vaatan. See on sihuke pidev dilemma, et kas hinded on tähtsad. Mina ütlen, et hinded on tähtsad: mida sa seal koolis tegid siis, kui sa ei suutnud hästi õppida! Et hinded on selline asi, mida saab küll vabandada välja mõne asjaga, et sa tõesti oled väga vaesest perest ja sa pead kooli kõrvalt töötama, et ennast üleval pidada. Mingid teatud asjadega saab seda välja vabandada, aga noh see on nagu jälle kahe otsaga asi. Minu jaoks on hinded tähtsad. Kui keskmine hinne on alla kolme, selles mõttes, et noh, kui ülikooli süsteemist rääkida, siis mul on nihukene, et mis sa teed seal koolis. Selles mõttes on hinded tähtsad. (kinnisvara-alane tegevus)*

*Kindlasti me ei otsusta selle järgi, et me ei arva, et viieline meile ainult sobib või neljaline, et seda mitte. Kuna enamus ikkagi õpivad ju ka mingite teiste kohustuste kõrvalt, siis see minu arvates mõjutab seda, et ei ole ju täis pühendumust ainult koolile. Et see on täiesti arusaadav, et teatud ained, need on ju nii erinevad, et põhiaained ja eriala-ained, need on erinevad ja noh, kõiki aineid inimene ei peagi oskama. Pigem me vaatame jah, neid eriala-aineid. See nagu võiks enam vähem olla. (kinnisvara-alane tegevus)*



Siinkohal on huvitav jälgida haridustunnistuse tähenduse muutumist nende tööandjate jaoks, kes huvituvad ka potentsiaalse töötaja hinnetelehest. Need tööandjad, kes jälgivad ka hinnetelehte, ei pea oluliseks ainult kõrgharidustunnistust, vaid olulisemaks muutub inimese ise, tema isikuomadused. Seega võib öelda, et tööandjad jälgivad laiemalt inimese tööhõivevõimet juba esimeses, nn. dokumendivoorus, CV-de kaudu. Diplomi ja hinnetelehe näitajate alusel prognoositakse töötaja oletatav potentsiaal:

*Pigem ma vaatan nagu seda, et mida see näitab selle kandidaadi kohta, et kui inimene on ära lõpetanud magistri, siis see näitab tema juures püsivust ja töökust, mitte ilmtingimata teadmisi, seda ma ei tea ju. Samamoodi kui tal on väga head hinded, see näitab tema kohta seda, et ta on täpne, kohusetundlik ja hoolikas aga mitte seda, et ta on tõepoolest tark. Et see näitab nagu teatud iseloomuomadusi ja muidugi ma vaatan neid iseloomuomadusi ja samamoodi, kui keegi on näiteks venitanud oma BA õppe ma ei tea, 7 aasta peale näiteks ja pole ikka veel suutnud ära lõpetada, et see näitab tema kohta jälle mingeid teatud omadusi, et tal on harjumus asju edasi lükata. Need omadused või need karakteristikud, mis seal taga on, on nagu olulisemad. Mitte see haridus ise, kui nagu diplom. (kinnisvaraalane tegevus)*

*kuna ma olen ise kaks korda kõrgkoolis käinud, siis ma tean, et hinnete saamine ja panemine on hästi suhteline, et ta ei ole alati objektiivne ja inimesel võib olla selle õpingu ajal ükskõik milliseid põhjuseid miks ta on teatud asju lihtsalt mingi periood nõrgemini läbi vedanud. See ei tähenda seda, et talle ei tohiks võimalust anda, sest tegelikult ütleme...mida me oleme vaadanud on see, kui pikka perioodi on kõrgkoolis käidud, et kui inimene on alustanud aastal 2001 ja siiaaani /2011/ ei ole lõpetanud, siis see on ka näitaja, eks ole, et siis tekib küsimus, et kui palju ta seal käis ja miks ta ei ole lõpetanud, et noh see näitab distsipliini juba. (kunst, meelelahutus ja vaba aeg)*

Kandideerimiseks saadetud kõrgkoolidiplomi ja hinnetelehe kaudu ei saa tööandja kontrollida inimese konkreetseid teadmisi. Kuid on märgatav, et omandatud kõrghariduse tase, kas bakalaureus või magister, näitab tööandjale pigem töötaja potentsiaali (Pavelson). Kõrgharidusega inimeselt eeldatakse, et kõrgkoolis omandatud inimkapitali hulk tagab töötaja produktiivsuse, töökuse ja õppimisvõime (Becker 1997), mis tänases üha karmistuvast majanduskonkurentsis on ettevõtte seisukohalt äärmiselt oluline (Knight, Yorke, 2003). Inimkapitali produktiivsus ja töötajate õpivõime on olulised nii tootmis- ja tehnoloogia- kui ka teenindusvaldkonnas, kuna just läbi inimeste teadmiste ja oskuste suudab ettevõtte püsida majanduskonkurentsis. Samuti pööravad tööandjad tähelepanu kõrgkoolis õpitud ajale. Kui õpinguaeg on veninud liialt pikaks või on õpingud lõpetamata või tegemata lõputöö, siis tekib tööandjatel küsimus tööle kandideerija ajajuhtimise oskusest ja distsipliinist. Seega loevad

tööandjad kõrgkoolis käimisest ja kõrgkooli läbimisele kulunud ajast välja hoopis inimese isikuomadusi – töökust, püsivust, distsipliini, järjekindlust.

Hoopis ootamatust küljest kasutati hinnetelehte ühe meelelahutusettevõtte poolt. Seal oli hinneteleht tõendiks, et veenduda kõrgkoolidiplomi ehtsuses. Eestis on täna üle kahekümne kõrgharidust andva ja akrediteeritud õppeasutuse. Lisaks on Eesti ühiskond maailmale avatud ning huvi ja võimaluse korral minnakse välismaale õppima või ennast täiendama. Õppeasutuste arv on maailmas ja ka Eestis väga suur ja õppureid ääretult palju ning see annab võimaluse pahatahtlikult sellist olukorda ära kasutada. Võltsitud diplomite probleemi mainis küll ainult ühe ettevõtte esindaja, kuid sealt tuleb välja, et see probleem ei ole olnud nende ettevõttes ühekordne juhus.

*/Hindeid/ Ei vaata, sellepärast, et ee.. noh hinded on igatüüpe personaalne asi, tavaliselt me küsime küll hinnetelehte siis kui me diplomikoopia võtame, sest üldjuhul diplom ei kehti ilma hinneteleheta ja siis see tabab selle, et ei ole võltsitud diplom, sest meil on ajaloos tulnud ikka päris palju ka võltsitud diplomeid ka. (kunst, meelelahutus ja vaba aeg).*

## 4.3 Õpitud eriala

### 4.4.1 Erialapõhised ametikohad

Erialapõhistele ametikohtadele töötajate leidmisel peavad tööandjad vajalikuks seda, et kõrgkoolis on lõpetatud vastav eriala. Neid ametikohti iseloomustab see, et nendel töötamiseks peab olema omandatud kindel kvalifikatsioon, kuna need nõuavad **erialaspetsiifilisi oskuseid**. Selline lähenemine on seletatav inimkapitali teooriaga, mille järgi kõrgem ja ka spetsiifilisem haridustase tagab kõrgema tootlikkuse (Becker 1993). Inimkapitali teoorias veelgi sügavamale minnes võib seda Laroche, Meretti ja Ruggeri (1998) tööle tuginedes nimetada spetsiifiliseks inimkapitaliks:

*... kui vaadata otseselt meie põhitegevusvaldkondi, seal on enamusel ikkagi kindel eeldus, et peab olema vastava valdkonna kõrgharidus. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

*Kuna need meie ettevõttes ongi hästi tehniline ja spetsiifiline, siis me otsimegi konkreetselt erialalt inimesi ja konkreetse töökogemusega, ehk siis tehniline energeetika ja selline taust. (töötlev tööstus)*

Intervjuudest selgus ka põhjus, miks ettevõtted ootavad teatud spetsiifiliste oskuste omandamist juba kõrgkoolis. Selleks on oma ressursside kokkuhoid. Nii mõnigi ettevõtte töö välja just ressursi küsimuse, mis igasuguste ettevõtluse seisukohalt on enesestmõistetav. Ettevõtetele on ju oluline oma ressursside optimaalne kasutamine. On seisukohti, mis määratlevad inimkapitali kui töötaja produktiivsuse väljundit töökohal (Kendrick 1994). See aga tähendab, et vajaminevale ametikohale võetava inimese koolitamise kulud on samuti kontrolli all ning eelkõige eelistatakse vastava ametikoha spetsiifikast lähtuvate eelteadmiste olemasolu.

*Et kuna eriala on spetsiifiline ja meil ei ole sellist ressursi, et seda hakata õpetama, rääkida sellest, siis eelkõige siis ikka oskused – teadmised. (kinnisvaraalane tegevus)*

*Me võtsimegi selle järgi, et me ei hakka A-d ja B-d talle õpetama, ta on juba programmeerinud, ta saab millestki aru, et tal on mingi haritus olemas selle koha pealt. (Info ja side)*

*või siis näiteks turunduseski, kui ta ei ole omandanud teatud programme, mis on vaja, siis me ei saagi teda selles suhtes ikkagi nagu võtta, sest meil ei ole endal sellist ressursi, kes seda hakkaks õpetama. (kinnisvaraalane tegevus)*

Ühe ettevõtte esindaja mainis, et konkreetselt erialapõhiste teadmiste ja oskustega ametikohtadele ei olegi väga kerge inimesi leida, kuigi vastav haridus on inimesel omandatud. Seda võib tõlgendada signaalina sellest, et ettevõtte nägemus ja ootus vastava eriala lõpetanute oskuste ja teadmiste suhtes ei ole vastavuses haridusinstituutsiooni poolt pakutavaga. On ettevõtteid, kelle liiga kõrged ootused uuele töötajale näitavad, et ettevõtte ootab kõrgkoolist võimalikult valmis tööjõudu ning ei ole ise väga avatud uut töötajat välja õpetama ega tema arengusse panustama. Samas on kaasajal just suund tööhõivevõimelisuse arendamise ning sealjuures ka tööandja poolsesse panusesse (Parts 2010).

*kas nüüd konkreetselt see /omandatud/ haridus täidab /ootuseid/ või mitte, ma tõesti ei suuda üldistada, aga kui ma pigem mõtlen meie värbamise konteksti, kui me oleme otsinud inimesi ja võib-olla ka teatud sellist spetsiifilist ettevalmistust, siis ütleme, et jah, endiselt on*

*keeruline pigem selliste spetsiifiliste erialade inimestega, pluss siis sellega, et ka nende töökogemus läheks kokku. (finants- ja kindlustustegevus)*

Erialapõhised ametikohad on pigem rohkem levinud tööstusvaldkonnas ja laiapõhised teenindusvaldkonnas.

#### **4.4.2 Laiapõhjalised ametikohad**

Järgnevalt välja toodud intervjuukatkes ei ole kaubandusettevõtte esindaja sõnul nende ettevõttes eriti palju ametikohti, mis oleksid erialaspetsiifilised – suurem osa ametikohti on just laiapõhjalised ning sinna võivad kandideerida erinevate erialade lõpetanud ilma spetsiifilise eriala haridustunnistuse tõkketa. Ettevõttele on oluline, et inimesel on omandatud kõrgharidus, kuna see lisab talle teatud küpsust ja erinevaid tööeluks vajalikke kogemusi.

*... ei saa niimoodi öelda, et me vaataksime, otsiksime just et// kui on hästi spetsiifiline ametikoht, siis on oluline, et ta on lõpetanud mingi teatud kindla eriala ja siis tõesti vaatame. Aga neid ametikohti ei ole meil nii palju. Et muidu üldiselt ikkagi vaatame, kas on kõrgharidus või on see bakalaureuse- või magistrikraad, et seda üldist taset. Ma arvan, et see annab inimesele mingisuguse sellise küpsuse ja oskuse asju noh vaadata nagu natuke teise nurga alt, kellel ei ole seda kogemust. Või kasvõi see, et mis see õppimiskogemus annab inimesele. Et ta peab ikkagi ennast kokku võtma ja panustama ja asju tähtajaks ära tegema, et noh see kogemus iseenesest on oluline. (hulgi ja jaekaubandus)*

Ettevõtjad soovivad näha kõrgharidusega töötajaid oma ettevõttes ka seetõttu, et töötaja oskaks ja suudaks tekitada seoseid eri valdkondade vahel. Kõrghariduse üheks eeliseks peavad ettevõtjad seda, et töötajal on lai silmaring ja iseseisva mõtlemise oskus. See seostatakse taas omakorda õppimisvõimega, mis võimaldab edaspidi välja õpetada ametikohal vajalikke spetsiifilisi oskusi. Niisiis ei oota ettevõtted alati spetsiifiliste teadmistega ja oskustega, vaid pigem õppimisvõimelist noort. Sellise lähenemise juures muutuvad oluliseks inimese isikuomadused ja panustamine lisaks elementaarsetele kõrgkooliõpingutele. Becker (1997) toob välja, et kõige olulisemad inimkapitali investeeringud ongi haridus ja väljaõpe. Intervjuueeritud ettevõtete vastustest tuli välja, et ettevõtte väärtustab tööletuleva noore inimkapitali, oluliseks peeti kõrgkooli läbimisel omandatud iseseisvat mõtlemisoskust.

*Kõrghariduse nõudega me sageli, me küll eeldame teatavaid teoreetilisi teadmisi, aga me pigem sellega eeldame seda, et inimene on õppinud, saanud selle iseseisva mõtlemisoskuse ülikoolist endaga kaasa. Ja see on meie jaoks kordades olulisem, et need teoreetilised*

*teadmised - võib-olla see haridus, mis antakse, on veidi liiga teoreetiline ja ettevõtte on väga spetsiifilised. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

Intervjuudest selgub, et Eestis on suuri ettevõtteid, kus nähaksegi kõrghariduse väljundina pigem laiapõhjalise hariduse andmist ja spetsiifilisse haridusse suhtutakse kõrgkooli puhul mõningase eelarvamusega, väites, et see on pigem kutsehariduse funktsioon.

*... pigem laiapõhjalisus ja kindlasti /on/ ka haridusasutustele ootus selles osas, et see haridus võiks olla natuke laiapõhjalisem ja just selline seostatud erinevate valdkondadega, mitte niiväga selline kitsaste praktiliste oskustega õpetamine, mis on rohkem tõesti siis sellise kutsehariduse teema. (finants- ja kindlustustegevus)*

Siinkohal on huvitav välja tuua ka üks teistest eristuv näide tööstusvaldkonnast, kus intervjueeritav ettevõtte esindaja toob välja laiapõhjalise hariduse eelistamise positiivsed omadused. Selle põhjuseks toob ta väite, et ettevõtte erinevad **ametikohad on niivõrd spetsiifilised**, et kõrgkool ei suuda sellise ettevalmistusega noori lihtsalt koolitada. Edasise töötaja inimkapitali arendamise ja tööhõivevõime tõstmise võtavad tööandjad enda kanda selleks, et saada endale produktiivne ja vajalike ametioskustega töötaja.

*et erialased oskused või teoreetilised teadmised on ma julgeks arvata töö valikul /olulised/, sõltuvalt küll positsioonist, no ülikooli lõpetaja puhul ma arvan, et mitte rohkem, kui kolmkümmend-nelikümmend protsenti. Pigem just need üldised oskused ja omadused need, mis on meie jaoks olulised. Me oleme selles suhtes üsna veendunud, et kogu see, et mingis osas me saame seda inimest nende teoreetiliste teadmiste osas ise suunata vastavalt oma vajadusele ja sageli on ka see, et ametikohad on mõne koha pealt väga spetsiifilised, et me ei saagi sellist suunitlust kuskilt ülikoolist kätte. Me peamegi selle inimese enda jaoks niiõelda välja koolitama. Nüüd on küsimus, et mis on see üldine taust, üldised oskused, mida inimene on ülikoolist kaasa saanud. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

**Laiapõhjalise profiiliga** ametikohale kandideerivalt inimeselt eeldatakse, et kõrgharidus on arendanud tema isikuomadusi. Peetakse oluliseks, et kõrghariduse omandanud inimene on õpivõimeline. See tähendab, et ta on võimeline ennast kokku võtma, uusi tegevusi ja kompetentse omandama nii ettevõtte valdkonnast kui ka kitsamast ametikoha spetsiifikast lähtudes. Omandatud kõrghariduse tähendust tööandja jaoks võib siin välja tuua kui kõrgkoolilõpetanu **küpsuse ja õppimisvõime** näitajat. Sellisel juhul on vabale ametikohale

konkureerimiseks oluline kõrgharidus kui selline, kuna ettevõtja näeb siin just inimese küpsust ja valmidust ka edasi areneda ja õppida, et ettevõtte arenguga kaasa minna. Inimese õppimisvõimet võib seostada inimkapitali teooria vähemlevinud kvalitatiivse mõõtmega (Van Leeuwen, Földvari 2007) ja ka sõelumisteooriaga, milles tööandja saab haridustunnistuse kaudu signaali potentsiaalse töötaja hoiakutest ja tema õppimisvõimest, et selle alusel värvata endale sobivaim kandidaat (Bills 2003). Intervjuudes kuulnud arvamused toetavad ka Thurow' (1975) nägemust, et kõrgem haridustase tõstab inimese õppimisvõimet ning kõrgkooli diplom on tööandjale kui signaal sellest, et inimene on õppimisvõimeline.

## 4.5 Üldised oskused

Tööandjate soovist leida ideaalset töötajat annab märku tõik, et ka kitsalt erialaste teadmistega inimest otsides oodatakse temalt lisaks veel üldisemaid ehk n-ö pehmeid oskuseid – meeskonnatöö- ja projektijuhtimise oskust, millega käib kaasas suhtlemise ja oma töö esitlemise oskus. Nendele lisaks eeldatakse elementaarsete oskustena mainitud arvuti- ja keelteoskust.

*/erialaga/ seotud teadmised on olulised ja lisaks ka see, kuidas sa oskad neid panna ülejäänud majandusruumi konteksti, et sa oskad nagu analüüsida ja prognoosida ja aru saada sellest, mis nagu toimub. (kinnisvaraalane tegevus)*

### 4.5.1 Arvutioskus

Intervjuudest on näha, et arvutioskust peetakse tänapäeval kõigis valdkondades elementaarseks. Väga palju materjale esitatakse ettevõtetes elektrooniliselt, täidetakse, koostatakse ja hallatakse andmebaase jne. Seetõttu töötaja pädevuse määrab ka see, kas ta suudab arvuti taga hakkama saada.

*arvutikasutus, seda nagu ei ole karta, et ilma nendeta nüüd lõpetatakse. See arvutikasutus on ju niivõrd elementaarne tänapäeval ka meditsiinis. Me oleme ju kõik elektroonilistel igasugustel haiguslugudel, asjadel, et see nagu arvutikasutus võiks olla täiesti elementaarne. (tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)*

#### 4.5.2 Keelteoskus

Rahvusvaheliste ettevõtete eesti esindajad tõid keelteoskuse vajalikkuse mitmel korral välja just organisatsioonikultuurist lähtuvalt, kuna ettevõtte emafirma asub Eestist väljaspool ja ettevõtte peakontoriga suheldakse inglise keeles. Vene keelt omakorda võib aga vaja minna ettevõtte siseselt Eestis teiste töötajatega suhtlemisel, eriti ettevõtetes, kus on palju venekeelseid töötajaid.

*Kasvõi keeleoskus või arvutioskused, see on nii tähtsaks muutunud, et ikkagi me ei saagi nagu võtta paljusid tööle sellepärast, et tal ei ole omandatud teatud keeleoskust näiteks, mis on meil vaja. On rahvusvaheline firma ja on teatud keeled olulised, et jääb näiteks selle taha. (kinnisvaraala tegevus)*

*siis jällegi see vene keel on ju, et vanema generatsiooni esindajatel, nende puhul on vene keel ka ju suus ja mingit probleemi pole suhtlemisel ja nüüd kui võtame, siis on jällegi see, et vene keelt ei vallata, aga samas meil on vaja väga paljudel ametikohtadel. Aga ikkagi inglise keel on see olulisem, primaarne, mida peab oskama. (töötlev tööstus)*

*Keeled ka väga olulise teemana. Meie valdkonnas hetkel ikkagi kolmkeelsus - eesti, vene, inglise keel on need, mis väga vajalikud on. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

Keelteoskus on väga oluline ka meelelahutussektoris. Ühe ettevõtja esindaja märkis, et nad võtavad oma ettevõttesse tööle ka filolooge, mis näitab, et ettevõtte peab keelteoskust oma valdkonnas olulisemaks, kui ametioskuseid. Seega kannab ettevõtte ise hoolt töötaja teiste oskuste arendamisel ja tema inimkapitali ning tööhõivevõime arendamise eest:

*keda me oleme veel võtnud täna on filolooge, sest hästi palju tingib meie töös noh teenindaja võtmisel või isegi meil kliendisuhetesse võtmisel vene keele oskus, sest tänapäeval noored ei oska eriti vene keelt, et siis sa pead kas võtma vene rahvusest inimese või võtad eesti inimese, kes on õppinud vene keelt kasvõi kõrgkoolis, sest noh me ikkagi suudame pakkuda neile kindlamat sissetulekut kui kooliõpetaja koht näiteks (kunst, meelelahutus ja vaba aeg)*

Vaid üks ettevõtte mainis, et nemad on eesti ettevõtte ning võõrkeeleoskus ei ole värbamisel oluline kriteerium:

*meie oleme nii Eesti ettevõtte, et me, see keeleoskus võib-olla ei mängi rolli. (hulgi – ja jaekaubandus)*

Enam kui pooled intervjueritud ettevõtete esindajad märkisid ära, et nende ettevõttes on olulisel kohal erinevate keelte oskus. Esile tõsteti inglise ja vene keele oskust. See tähendab, et keeleoskus on kindlasti ka see, mida tööandjad uue töötaja värbamisel vaatavad, ei piisa ainult oma eriala oskamisest.

### 4.5.3. Projektijuhtimise ja meeskonnatöö oskus

Mitmest intervjuust tuleb välja, et projektipõhiseid tegevusi on ettevõtetes pidevalt ja sellealane kompetent on väga vajalik ja oodatud.

*... millele varem üldse sõltumata erialast tähelepanu ei pööratud, ongi seesama projektijuhtimise oskus. Ehk siis ametikohad on tänasel päeval juba niipalju muutunud, et nad ei ole väga selges raamistikus, vaid inimene võib tänasel päeval teha üht asja, homme päev teist asja, et tema töö ongi pigem projektitöö teatud valdkonna raames. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

*Üks asi, millest me oleme ka hästi palju puudust tundnud on ka selline projektijuhtimise oskus. Ehk siis kuidas sõnastada projekti eesmärgid, kuidas panna paika ajakava ja kuidas ka projekti läbi viia. Sõltumata sellest, mis valdkonnaga või mis valdkonna inimesega tegemist on, et see projektijuhtimise oskus, ütleme, ettevõttes meil on pidevalt käimas väikesed projektid. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

*mis meie valdkonnas ka väga palju esile tuleb, on lisaks selline juhtimiskompetents ja projektijuhtimiskompetents. Et osata juhtida, ellu viia oma valdkonnas arendustegevusi, projekte. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

Projektijuhtimise oskus eeldab **koostöövõimet** teiste projektis osalevate töötajatega. Projektimeeskonnas töötamine või selle juhtimine eeldab head suhtlemisoskust ja teistega arvestamist.

*koostöövõimekus, mis tähendab seda, et inimene on avatud, ta aktsepteerib igasuguseid erinevaid inimesi, ta on teinud koos midagi kellegagi, ta oskab olla hea partner. Et omalt poolt anda, teiselt poolt võtta, aktsepteerida teise eriarvamust, ekssole. Koos siis leida see parim lahendus sellest asjast, see on hästi oluline. /Info ja side/*

Meeskonnatöö ja projektijuhtimise üheks oluliseks oskuseks on oskus ennast teistele arusaadavaks teha. Koostöövõime üheks komponendiks olevad **suhtlemisoskused** määravad, kuidas inimene saab kontakti teiste töötajatega nii oma ettevõtte sees kui väljas. Kõrgkoolides



peaks rohkem tähelepanu pöörama „pehmetele“ suhtlemisega seotud oskustele. Head erialased teadmised on enesestmõistetavad, kuid lisaks korralik eneseväljendusoskus nii kirjalikult kui suuliselt on töös hädavajalikud ja lisavad eneseusaldust töökohal hakkamasaamisel (Andrews, Higson 2008).

*Kui võtta siin insenerierialade puhul, meie kontekstis tuleb ka esile see, et juhtimisoskuste arendamise raames ka suhtlemisoskused, esitlemisoskused - need on väga olulised teemad. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

*Tal peab olema väga hea koostöövõime, sest kõik need süsteemid on suured, keerulised. Ja kui sa nagu oled liiga isekas või kui sa nagu oled liiga ülbe või kui sa nagu oled liiga enesekindel või kui sa oled vastupidi liiga enesekindlusetu, siis sa ei, ja kui sa ei saa teiste inimestega hästi kontakti, eks ole. Kui sa ei julge minna küsima, kui sa ei saa, ei juhtu rääkima (Info ja side)*

Organisatsiooni ja töö mõiste on 21. sajandil muutunud, võrreldes varasemaga. On tekkinud organisatsioonid, mille tegevuse aluseks on meeskonnatöö (Virovere et al 2008). Sellest lähtuvalt on tänapäeva ettevõtetes muutunud nii töö iseloom kui oskused ja omadused, mida tööandjad soovivad oma töötajates näha. Nagu intervjuudest selgub, on tänapäeva töökohad muutunud mitmetes ettevõtetes universaalseteks. Ametikohad ei ole nii mõnigi kord enam nii täpselt määratletud ja inimeselt oodatakse hakkamasaamist kogu oma valdkonna sees. Meeskonnatöö ja projektijuhtimise oskuse väärtustamine ettevõtete esindajate poolt näitab suhtumist kaasata töötajaid laiemasse ettevõttesisesesse tööprotsessi.

Intervjuudes küsitud üldiste oskuste all peavad ettevõtete esindajad silmas pigem erialaväliseid pädevusi, mis on vajalikud erinevate valdkondade ja ametikohtade puhul, nii spetsiifilistel erialapõhistel (näiteks tervishoiu- ja haridusvaldkonna) kui laiapõhistel (näiteks kaubandus- ja haldusvaldkonna) ametikohtadel. Samas on ka üldised oskused ja teadmised ettevõtte nägemuses elementaarselt tasandilt edasi arendatavad. Sel moel annavad edasiarendatud oskused panuse indiviidi tööhõivevõime parendamisse.

Intervjuude põhjal võib seega öelda, et nii erialapõhistele kui laiapõhjalistele ametikohtadele ootavad tööandjad inimesi, kellel on oskus näha oma valdkonda ja selle eripärasid laiemas kontekstis ja oskus ka seda analüüsida.

## 4.6 Töökogemus

Ühe tööstusvaldkonna ettevõtte esindaja tõi välja paradoksaalse olukorra, kuhu on kõrgkoolilõpetanu jäetud ja pakub välja omapoolse nägemuse selle lahendamiseks:

*et töökogemus, see on nagu natukene vastuoluline. Ühelt poolt, kust see kõrgkoolilõpetanu siis saab seda töökogemust ja nagu eriala on õige, aga kust see töökogemus siis tuleb. Siis tegelikult kõiksugused praktikad, kasvõi suvel töötamised, need annavad päris palju juurde, et sa ikkagi oled oma erialaga kokku puutunud ka reaalselt tööelus, et võibolla see on , mis annab nagu seda kaalu juurde, kui räägime konkreetset just ülikoolilõpetanust. Et mitte ei ole nühinud 4-6 aastat ainult koolipinki, vaid sealt kõrvalt on ta ka oma neid teoreetilisi teadmisi rakendanud konkreetset tööelus. Kas läbi praktika, leidnud endale suvetöö. Siis see ju kinnistub paremini ja see töökogemus kasvõi nende üksikute suvekuude jooksul on ikkagi ka kirjas CV-s, et see töökogemus on saadud. (töötlev tööstus)*

Tööturule edukaks sisenemiseks ja seal hakkama saamiseks peavad ettevõtete esindajad oluliseks eelneva töökogemuse olemasolu. Ettevõtted eelistavad tööle võtta inimesi, kellel on reaalne töökogemus (Knight&Yorke, 2003; Andrews, Higson 2008). Eesti 15-30 aastaste noorte seas läbiviidud uuringust selgub, et erialase töö leidmise tõenäosus on väga väike, kui puudub eelnev töökogemus (Tõnismäe, Hurt 2010). Seepärast hinnatakse ka osalist töötamist õpingute ajal, kuna see näitab nii inimese tahtejõudu töötada oma eesmärkide nimel ja võimekust saavutada tasakaal õpingute ja töö vahel (Andrews, Higson 2008).

### 4.6.1. Töötamine ja praktika kõrgkoolis õppimise ajal

Ühe tööandja esindaja kinnitas, et praktikakohal ennast hästi näidanud noor on eelistatud positsioonis, kui ettevõtte hakkab värbama vastavale ametikohale omale uut töötajat. Välistatud ei ole ka praktikajärgne tööpakkumine organisatsioonis.

*Teatavasti on teoorias alati asi ühesugune ja praktikas teistsugune. Kui sa pole päevagi praktiliselt seda tööd näinud, siis tegelikult ei kujuta üldse ette, et mis asi see on. /.../ Et kui töövestlusel tulevad ja nad räägivad tõesti kõik sellest erialast - nad teavad absoluutselt kõike, siis tegelikult me ei näe üldse nagu, et nad tahaks meile siia tööle tulla, et nad pigem annavad meile teoreetilist loengut niiöelda. Aga kui meie juba võtame tööle, siis me tahame näha ja, et ta tahab seda teha ja et ta ainult ei räägi meile, kuidas teoorias asjad käivad. (kinnisvaraala tegevus)*

Väga hästi suhtuvad tööandjad võimalusse, kui inimene on olnud kõrgkooli ajal nende ettevõttes praktilal. Praktika annab tööturule suunduvale noorele lisandväärtust, kinnitades tema töövõimet (*work ability*), et noor saab selles konkreetses töösituatsioonis hakkama.

*Meil on häid kogemusi sellest, et meil on tulnud üliõpilased praktikale, siis nad on jäänud siia nagu tööle ja omandanud veel tasemeharidust juurde ja meil on väga palju häid näiteid siin, kes on kasvanud isegi tootmistöolisest siin infosüsteemide tiimijuhiks. Kes on näiteks töödejuhatajast kasvanud tootmisjuhiks inimesi, on inseneripraktikale tulnud - on saanud arendusjuhiks jne. Tegelikult meil on päris mitmeid selliseid häid kogemusi, aga mõnes mõttes võib arvata, et need on natuke nagu juhused olnud, et see on nii läinud. Teisest küljest me saame aru, et ainult nii saabki seda teha, et tuleb eeltööd teha, tuleb katsetada ja proovida neid üliõpilasi ja koostööd ülikoolidega, ja siis me saame kindlad olla, et inimesed jõuavad õigesse kohta. Iseenesest see peaks nagu töötama küll, see läbi praktika inimeste leidmine. (töötlev tööstus)*

*Ja see on ikkagi, valdkond on väga ettevõtte spetsiifiline, mis tähendab seda, et me suures osas praktilise poole pealt oma tööjõu koolitame ise. Seesama küsimus, et meil on väga paljud, ütleme pooled nendest, kes on meil praktikale tulnud, on varem või hiljem ka meile tööle tulnud. Et see on ka meie jaoks selline üks osa sellisest järelkasvu teemast, kuidas valida, sest tegelikult see praktika annab meile väga hea ülevaate sellest, mida inimene või üliõpilane endast kujutab ja mis tema tulevik võiks olla meie ettevõttes. Ehk siis teisisõnu, hiljem tema puhul katse-aega rakendama ei pea, meil on juba hea ülevaade inimesest olemas. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

Siinjuures võib välja tuua uue vaatenurga, mille alusel tööandjad näevad omandatud haridust. Praktika ja tööoskus on signaalid, mida tööturule suunduv noor endast välja annab, et pääseda soovitud ametikohale. Kui noor saab ennast praktika kaudu näidata konkreetse tööandja juures, kuhu ta loodab ka edaspidi töökoha saada, siis on väga positiivne, et tööandja on noort konkreetses töösituatsioonis näinud ja tundma õppinud – teab tema tugevusi ja nõrkusi, samuti annab see ettevõttele võimaluse näha noore sobivust vastavale ametikohale (Mägi et al 2011). Samal ajal on ka noor ise saanud panna ennast konkreetset tööd tehes proovile, kas talle üldse meeldib vastav valdkond ja ametikoht jne. Praktiline kogemus avardab õpitavast erialast saadud teoreetilist pilti ning annab esmase töökogemuse näol võimaluse teoreetilisi teadmisi praktikas rakendada (Reiska et al 2012). Tööandjatega on samal arvamusel ka üliõpilased, kes peavad praktikat väga oluliseks, et tööturul edukamalt konkureerida (Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik olukord 2007; Tõnismäe, Hurt 2010; Reiska et al 2012).

## 4.7 Isikuomadused

Kui inimese isikuomadused ei ole sobivad, siis ei mängi ka haridustunnistus ja õpitud eriala enam olulist rolli ja omandatud lõputunnistus ei ole tööandja jaoks enam määrav, kui ta leiab, et inimene ei sobi vastavat tööd tegema ning tema väärtushinnangud ei haaku organisatsiooni kultuuri ja töökollektiivi omadega.

*Küsimus: Mille järgi siin töötajaid valitakse?*

*Vastus: Ma arvan, et selles mõttes on see suhteliselt klassika. Kõigepealt muidugi sobivus organisatsiooni ehk see saab siis alguse sellistest isikuomadustest, inimese põhiväärtustest, nende sobivusest meie organisatsiooni väärtustega. Teine suurem blokk on teadmised-kogemused sellel ametikohal, niiöelda hariduslik background, selle kõrval siis ka praktiline töökogemus, et mida inimene tegelikult teinud on, on ta siis saanud oma nõ teoreetilist ettevalmistust rakendada praktikas või kuidas ta ise üldse näeb ja ma usun, et need ongi siis need kõige põhilisemad - isikuomadused ja teadmised ja oskused ja nende kombinatsioon. (finants- ja kindlustustegevus)*

*meil on /ettevõttes/ esmarõhk sellel, et kas inimene jagab meie organisatsiooni väärtusi ja siis edasi tuleb konkreetsed oskused ja haridus ja see, mida ta teab sellest valdkonnast. (kinnisvaraalaane tegevus)*

Uue töötaja isikuomadused selguvad silmast silma kohtumisel kandidaadiga. Vahetu kontakt on tööandjate sõnul väga oluline, kuna just siin peaks selgeks saama nii vastastikune sobivus, inimese isikuomadused kui ka tema potentsiaal. Inimese potentsiaali märkamist võiks nimetada väga spetsiifiliseks signaaliseerimise lugemise oskuseks tööandja poolt. Siinkohal ei ole tegemist hetkel olemasolevate teadmiste, oskuste ja võimetega ja nende kontrollimisega, vaid palju sügavama arusaamaga uuest potentsiaalsest töötajast.

*hästi palju oleneb ikkagi sellest, et kui sa inimest otsid, et selline füüsiline kontakt, et sa näed ka seda inimest, sest me oleme ka võtnud inimesi ka niimoodi tööle, et ta päris...noh võib-olla vastab 40-50% meie profiilile, aga sa näed potentsiaali lihtsalt... (kunst, meelelahutus ja vaba aeg)*

*kõige tähtsam, on inimene ise. Et mida CV-st ei näe, aga mis selgub siis intervjuul. (Haridus)*

Intervjuude põhjal selgub, et isikuomadused on üheks olulisemaks kriteeriumiks töölesaamisel omandatud hariduse ja töökogemuse kõrval. Isikuomadusi vaadeldakse sellest vaatenurgast, kuidas sobitub inimene ettevõtte kultuuriga ja milline on tema edasise arengu potentsiaal. Tööandjaid huvitavad need inividid, kes suudavad olla efektiivsed ja

muutustega kaasa minna. Harvey on välja toonud, et isikuomadustena hinnatakse intelligentsust, paindlikkust, kohanemisvõimet ja kiiret õppimisvõimet (Harvey 2005). Lisaks sobivust organisatsiooni väärtustega ja kultuuriga ning seal töötavate inimestega. Seega hinnatakse kriteeriume, mida kvantitatiivselt mõõta pole võimalik, kuid mis on tööl hakkama saamisel väga olulised.

Ettevõtte tugevus sõltub inimestest, kes seal töötavad. Kogumikus „Ettevõtted tehnoloogiaühed majanduses“ rõhutatakse iga indiviidi olulisust organisatsioonis: „et muuta ettevõtte heast suurepäraseks, tuleb leida õiged inimesed“ (Elenurm 2005). Kõrgharidust nõudvale ametikohale kandideerides on haridustunnistus ja CV ühed olulisemad dokumendid, mille alusel tööandjad teevad esmase kandidaatide valiku. Samas võib haridustunnistuse ja ka CV tähendus muutuda, kui toimub töövestlus. Enamus intervjueritud tööandjate esindajaid tõid välja, et lisaks haridustunnistusele on oluline inimene ise. Sama kinnitab Tartu Ülikooli lõpetanute uuring, mille tulemustest on näha, et tööandjad peavad kõige olulisemaks töötajate valimisel muljet, mille töötaja endast jätab (TÜ lõpetanute uuring 2003). Mulje inimesest kujundavad tema isikuomadused. Ning intervjuudest selgub, et on tööandjaid, kelle jaoks isikuomadused ja seeläbi sobivus organisatsiooni on töö saamisel esmatähtsad. Töötaja haridus omandab siinkohal tööandja jaoks taas uue külje – siin tõuseb esiplaanile indiviidi kogutud inimkapital ja oskus seda esitleda. Võiks öelda, et signaliseerimisprotsess muutub siinkohal väga konkreetseks ja ettevõtte poolt vaadatakse, kuidas isikuomaduste kaudu avalduv maailmapilt ja väärtused sobivad organisatsiooni kultuuriga. Alles seejärel hakkavad tööandjad vaatama inimese konkreetseid teadmiseid ja oskuseid ning praktilist töökogemust.

#### **4.7.1 Sobivus organisatsiooni väärtustega**

Lisaks sobivatele isikuomadustele on hindavad tööandjad uue potentsiaalse töötaja väärtushinnanguid ja nende sobivust organisatsiooniga:

*... meil on /ettevõttes/ esmarõhk on sellel, et kas inimene jagab meie organisatsiooni väärtusi ja siis edasi tuleb konkreetseid oskused ja haridus ja see, mida ta teab sellest valdkonnast. (kinnisvaraala tegevus)*

*Ja kui me juba siis valime välja need inimesed, siis me kindlasti intervjuude käigus vaatame, et nad sobiksid meie organisatsiooni väärtustega. Nende hoiakud, põhimõtted. Ja et sobiks ka meie organisatsioonikultuuriga. Et kui me ikkagi otsime inimesi, siis neil peaks nagu vaikselt*

*see missioonitunne sees olema. Et ta tuleb ikkagi valitsemisasutusse, mitte mingisse firmasse, äriettevõttesse kasumit teenima vaid nii-öelda kodanikke teenima ja riiki teenima. Et tal peaks nagu ikka sellised väärtushoiakud olema, mis meile sobiksid. (Avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus)*

*Siis seda me vaatame ka alati, et see meeskonda sobivus, et just konkreetsesse sellesse osakonda või gruppi tööle minek, et ta peab ikkagi sobima sinna. Et see tagabki selle, et see koostöö on hea. Et ei hakata tegelema selliste pseudoasjadega, et emotsioonide ja just see, et me peame hakkama siis inimesi omavahel kokku sobitama. Et see kamp peab mõnus olema. (hulgi- ja jaekaubandus)*

Täistööajaga töötav indiviid veedab suure osa oma päevast töökohal. Kollektiivi sobivust hindas üks intervjuueeritud tööandja ka selle alusel, et töötajatel oleksid sobivad ühised huvid ka töövälisel ajal. See annab märku, et tegu on tugeva organisatsioonikultuuriga ettevõttega, kus organisatsioonikultuur on tunginud nii sügavale indiviidi isiklikku maailma, et tööandja jaoks on muutunud oluliseks ka töötaja hobid ja harrastused.

*Ja kindlasti tema selline isiksuse omadused ka, et need oleksid nagu sobivad, et ta sobiks meie n-ö kollektiivi. Et millised on tema eluvaated ja hobid ja harrastused ja üldse suhtumine on, et ta läheks kokku meie nõ üldise vaimuga. (kinnisvaraalane tegevus)*

Ühte organisatsiooni kuuluvad invidiidid toovad sinna kaasa oma väärtussüsteemi ehk hoiakud, uskumused ja väärtushinnangud ning nende põhjal kujuneb ka organisatsiooni väärtussüsteem (Jaakson 2004). Granovetteri sobitumise protsessi teooria järgi on lisaks kvalifikatsioonile ja ametikoha nõuetele tööturul ja töölevärbamisel oluline tööesuundujal olemasolev sotsiaalne kapital ja sotsiaalne võrgustik, mis annab tööturul eelise (Granovetter, 1995), kuna aitab anda tööandjale täpsema signaali töölesoovijast. Niisiis peab lisaks kõrgharidust tõendavale paberile ja omandatud oskustele olema noorel ka tugev sotsiaalsete väärtuste baas – olemasolevad suhted ja oskus suhteid luua ning töökollektiivis edukalt hakkama saada. Sotsiaalsete oskuste taga on ka suutlikkus kohaneda organisatsioonikultuuri ja ametikohaga. Organisatsioon ei saa olemas olla ilma inimesteta ja läbi selle, kuidas inimesed defineerivad oma rolli, kohta ja tähendust organisatsioonis, saab antud organisatsioon oma tähenduse ja identiteedi (Hatch ja Schultz 2000, viide Länkur 2005 kaudu). Kaasaegsed organisatsioonid väärtustavad meeskonnatööd ja selle eeliseid individualistlikule võistlevale lähenemisele (Jaakson 2004). Seega hakkab kaasaegses organisatsioonis tahaplaanile jääma varasem individualistlik töötaja käsitus. Oluliseks on

muutunud meeskonnad, mis ühiste eesmärkide paremaks saavutamiseks peavad jagama ühiseid väärtuseid ja hoiakuid (Virovere et al 2008). Kõik see tuleb välja ka käesoleva uurimustöö intervjuudest eesti ettevõtete esindajatega.

#### 4.7.2 Kohanemisoskus ja paindlikkus

Mitmed ettevõtted tõid välja, et töötajate paindlikkus on vahend selleks, et ettevõtte suudaks konkurentsipüsida ja edasi areneda.

*Paindlikkus. Kõik asjad ei ole üks-ühele võimalik kirja panna. Et elu muutub nii kiiresti, et lihtsalt tuleb nende muudatustega kaasa minna ja nendel kes ei taha kaasa minna või kellel on tekib tõrge selles osas, nendel on hästi raske. Et just see jah paindlikkus ja olla valmis muutuma. Ja tahtmine. ( hulgi- ja jaekaubandus)*

*Sõltumata sellest, mis eriala on inimene lõpetanud, siis vahetevahel on meie jaoks hästi oluline see, et ehkki inimene on lõpetanud seal mingi tehnilise poole, läheb ta meil just muusse valdkonda tööle, mis ei ole nii seotud selle tehnilise poolega, aga ta oskab kaasa tuua selle poole mõtlemist ja samamoodi ka need, kes on õppinud sotsiaalteaduskonnas mis iganes pehmeid pooli, võivad minna ka näiteks just tehnilise poole peale töötama, et tuua sinna just mitmekesisust juurde. Ja see, et inimeses oleks see paindlikkus ja oskus töötada sõltumata oma erialasest taustast erinevates meeskondades ja erinevates valdkondades. Kindlasti mitte ei ole sellist raamistikku, et kui sa oled finantsi lõpetanud, siis sa kindlasti peaksid töötama finantsvaldkonnas, vaid võid töötada kus iganes. (elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

Paindlikkuse all nägi ühe ettevõtte esindaja ka inimese võimet olla pädev võimalikult laialt amplituudil:

*Tänapäeval ikkagi suund ettevõttes on see, et me peame olema paindlikud, mis tähendab ka seda, et meie inimesed peavad olema paindlikud ja mida me ka uute töötajate puhul vaatame, on just multifunktsionaalsus, ehk siis kas üliõpilane või uus töötaja suudaks täita erinevaid rolle, see on hästi oluliseks saanud. (Elektrienergia, gaasi, auru ja konditsioneeritud õhuga varustamine)*

Tänane ettevõtluskeskkond on pidevalt muutuv ning see nõuab ka organisatsioonidelt valmisolekut muudatusteks ja uuendusteks (Virovere et al 2008). Seega on kaasaegse ettevõtte üks esimesi soovide näha oma meeskonnas kiirelt kohanevaid töötajaid, kellele n-ö kohanemiskulud oleksid võimalikult väikesed ja kes oleksid muutuvmas majanduskeskkonnas efektiivsed (Harvey, 2005). Paindlikkus ja kohanemisvõime annavad ühe intervjuueeritud

ettevõtte esindaja sõnul võimaluse viia erineva ettevalmistusega ja haridusliku taustaga töötajaid ettevõtte teiste osakondade juurde, eesmärgiga mitmekesistada ettevõttesisest mõtlemist ja arusaamu. Selline lähenemine on väga aktuaalne ja võimaldab luua sünergia ettevõtte siseselt vastastikuse kasu saamiseks. Töötaja paindlikkus võimaldab ettevõttel kasutada töötaja inimkapitali ja tööhõivevõimet võimalikult mitmekesisel moel. Kaasaja edumeelsed ja õppivad organisatsioonid väärtustavad uusi lähenemisi ja ideid ning seetõttu on ka arusaadav, et otsitakse inimesi, kes on suutelised nii neid ideid välja käima kui neid arendama ja nendest lähtuvalt edasi töötama. Mitmed ettevõtted, kelle esindajad osalesid käesolevas uuringus, on välja toonud paindlikkuse kui vahendi selleks, et konkurentsipüsida ja edasi minna. Koos paindlikkusega tõi üks intervjuueeritav välja töötaja oskuse ja võime täita organisatsioonis erinevaid rolle ja olla n-ö multifunktsionaalne. Multifunktsionaalsuse tähendust ei ole tööandja siin küll lahti seletanud, kuid kindlasti kuuluvad sinna ka lisaks isikuomadustele erinevad oskused ja pädevused. Selline lähenemine on sarnane varasemale ettevõtete juhtide hinnanguid ja ootuseid käsitlenud uuringu tulemustele, kus tuuakse välja, et tööandjad on oma ootustes töövõtjale maksimalistid ja väga oluliseks hinnatakse kõiki pädevusi (Taru, Lindeman 2007).

#### **4.7.3 Suhtumine ja hoiakud**

Mitmed vastajad leidsid, et parimal kandidaadil on „sära silmis“ ja ta on täis taht seda tööd teha.

*Et tal on siuke sära silmades ja ta tahab olla tarkvaraarendaja ja seda on näha tema mingitest tegemistest, ta tahab seda olla, eks ole. (info ja side)*

*Positiivne hoiak, et tegelikult selline kõlab nagu teistele võibolla imelikult, aga kui ma sära silmades ei näe, siis ma inimest tööle ei võta (kunst, meelelahutus ja vaba aeg)*

Veel mitmed intervjuueeritavad jätkavad eelnevat nn säravate silmade mõtet, väljendudes, et eesmärk on leida initsiatiivikas ja teotahteline töötaja, kes suudab kiiresti oma uude rolli sisse elada ja ametikohast lähtuvalt ülesannetega kaasa minna. Huvitav on see, et ühe tööandja esindaja näeb, et kool ja omandatud haridus saavad toetada inimese taht oma erialal töötada.



Selline lähenemine on väga positiivne, eriti kui sellele järgnevalt ka tööandja ise toetab noort töökeskkonnas.

*... me otsime alati hästi-hästi selliseid initsiatiivikaid, et kes ei oota, et öeldakse, et tee seda või teist, vaid kes nagu ise pakub lahendusi ja ettepanekuid ja võtab initsiatiivi. Et meil nagu ei ole aega väga ette nämmutada kõike, et sellist noh ikka tahtmist ja initsiatiivi peab kõvasti olema. (avalik haldus ja riigikaitse; kohustuslik sotsiaalkindlustus)*

*sellised põhiasjad - ettevõtlikkus ja initsiatiiv. Selline teotahe nõ, kuidagi, et ta nagu peaks saama selle nagu koolist juba selle, et ta omandab selle hariduse ja ta tuleb siia tööd otsima ja ta näitab seda ka välja, et ta, esiteks, et ta tahab seda eriala. (kinnisvaraala tegevus)*

Igale sotsiaalsele rühmale on omased väljakujunenud hoiakud ja sellest tulenevad tõekspidamised. Uue töötaja värbamisel on oluline jälgida, et ettevõtte eesmärgid ja hoiakud oleksid uue töötaja jaoks aktsepteeritavad ja järgitavad. Vastasel korral ei ole koostöö organisatsiooni teiste liikmetega adekvaatne. Seega on hoiakute jälgimine oluline mõlemale – nii tööandjale kui töövõtjale. Intervjuudest on näha, et uuringus osalenud ettevõtjad peavad oluliseks, et hoiakud ja väärtused oleksid kooskõlas ettevõtte väärtustega ja inimene sobiks tiimi ning tunneks seal ennast hästi. Hoiakud mõjutavad nii töösse suhtumist kui rahulolu tööga (Virovere et al 2008). Intervjuud annavad kinnitust sellele, et kui inimene on oma hoiakutel ettevõttesse sobiv, siis saab ka ettevõtte omalt poolt anda panuse tema arengusse ja kasvatada nii tema inimkapitali kui laiemalt tööhõivevõimet.

*me jälgime just noorte puhul seda õiget hoiakut - et ta tahab tööd teha, et ta on valmis pingutama, et ta on valmis arendama ennast ja läbi selle meie saame anda juurde talle neid teadmisi ja kohta, kus ta saab ennast areneda. Vaat see suhtumine on nagu hästi tähtis just väga noorte puhul. (töötlev tööstus)*

*vaadatakse kohe mõnes mõttes kõiki neid hoiakuid, tulemusele orienteeritust ja siis muidugi seal ka kohe nõ subjektiivselt hinnatakse ära ka inimese oskused ja üldse see ressurs, et milleks ta tulevikus võimeline on. Kas ta lihtsalt on omandanud need teadmised või on tal pühendumus, (tervishoid ja sotsiaalhoolekanne)*

Hoiakutest kooruvad välja ka inimese **töösse suhtumine ja motivatsioon** ning tahe seda tööd teha, millele ta kandideerib. Ettevõtteid huvitab see, kas inimene on lihtsalt käinud kõrgkoolis ja omandanud eriala või on tal ka soov ja pühendumus seda tööd teha. Heaks tooniks peetakse

seda, kui inimene on enne vestlusvooru minekut läbi vaadanud ettevõtte kodulehe ja selgeks teinud, milline on ettevõtte tegevusvaldkond ja kitsam tegevusala ning struktuur – kus paikneb see ametikoht, kuhu tema tahaks tööle minna, jne. See näitab tööandjale inimese motivatsiooni. Vastase korral võib juhtuda, et vestlus jääb väga lühikeseks.

*tegelikult kõige tähtsam on see töösse suhtumine. Võime mõelda küll, et kas ta on selle tasemega java programmeerija või teise tasemega, aga kui ta on ikkagi nii tahtmist täis, temas on potentsiaali, tema suhtub töösse, et mitte ta ei ütle, et mh ma oskan kõike ja tegelikkuses ei oska midagi või teine, kui inimene meile kandideerib ja ta ei ole enne meie kodulehekülje pealgi käinud, et noh siis see näitab motivatsiooni ja suhtumist, et see peaks ikkagi.. noh muidugi oskused peavad ka olema, aga kõige tähtsam on ikkagi see töösse suhtumine. /.../ vähe motiveeritud või ma ei tea üksipuha mida, et siis me temaga ei hakkagi üldse vestlema ega rääkima, (info ja side)*

Töötaja **pühendumus** on otseselt seotud tema motivatsiooniga oma tööd teha. Kaasajal on saanud üheks oluliseks märksõnaks pühendumus tööle. Selle aluseks on positiivne suhtumine oma töösse, rahulolu (Virovere et al 2008) ja motivatsioon. See annab töötajale veendumuse, et see, mis ma teen, on hea ja õige ning mulle meeldib seda tööd kõige rohkem teha. Selline töötaja on tööandjale hinnatud tööjõud. Mitme intervjuueeritava jutust tuleb välja, et panustamine ja pühendumus sõltuvad inimese enda valmidusest ja tahtmisest.

Samas ei saa me siin vaadelda tööandja poolt töötajale loodud eeldusi pühendumuseks, mis on motivatsiooni ja tööga rahulolu teine oluline pool, kuna intervjuud seda osa ei käsitlenud. Tööandjad eeldavad, et noorel töötajal peavad olema suhtumine ja hoiakud, mis toetavad tema töölkäimist.

*Sa pead panustama, sa pead tahtma panustada, see peab olema sulle fun, see peab olema sul huvitav. (Info ja side)*

*arusaamine, et panustada tuleb rohkem, et eraettevõtluses ikkagi tööpäev on selline, kus sa teedki ikka terve päeva tööd. Muidugi sa käid lõunal oma ettenähtud puhkepausil, aga töö on intensiivne ja tööd on palju. Ja noh see ongi see, et kuidas inimene on valmis nagu selle kõigege toime tulema. See tema enda valmidus ja tahtmine. (hulgi- ja jaekaubandus)*

Pühendumist toetavad inimese **püsivus ja töökus**. Pühendumist ei saa olla ilma töökuseta. Ettevõtluses on iga inimene arvestatav ressurss ja tööd on palju. Intervjuude põhjal võib öelda, et kogenud personalivärbajate jaoks annab indiviid oma CV kaudu signaali ka oma

isikuomaduste kohta. Nad oskavad juba enne vestlusvoorus inimesega kohtumist tema CV-st välja lugeda inimese isikuomadusi, sh püsivust, töökust, kohusetundlikkust ja sihikindlust. Nii näiteks annab õpingute venitamine liiga pikaks ajaks tööandjale signaali, et noorel on harjumus asju edasi lükata, mitte neid lõpule viia.

*Ja CV-s mis jääb nagu silma, on see, et kui kellelgi on, et ta on alustanud õpinguid kas bakalaureuse või magistris ja siis on märges, et lõputöö tegemata. Et see nagu// noh, siis me küsime alati selle kohta, et miks see on niimoodi jäänud. Et see nagu natukene jätab selle tunde, et ikkagi ei suudeta asju lõpule viia. Kui seal on muidugi parasjagu see asi käsil ei ole või kui ongi mingi pikk vahe jäänud vahele, et mis seal siis põhjus on. /hulgi- ja jaekaubandus/*

*kui inimene on ära lõpetanud magistri, siis see näitab tema juures püsivust ja töökust, mitte ilmtingimata teadmisi, seda ma ei tea ju. Samamoodi kui tal on väga head hinded, see näitab tema kohta seda, et ta on täpne, kohusetundlik ja hoolikas aga mitte seda, et ta on tõepoolest tark. Et see näitab nagu teatud iseloomuomadusi. (kinnisvaraalane tegevus)*

Hoiakute puhul tõi üks tööandja välja ka töötaja **aususe**:

*mis on veel oluline on see, et inimene peab olema aus ehk siis kui tuleb välja cv-st juba, et mingeid asju on vassitud, siis me seda inimest tööle võtta ei saa, sest kasiinoäris ikkagi liigub väga palju raha ja sa pead olema kindel nende inimeste peale, kes sul töötavad, (kunst, meelelahutus ja vaba aeg)*

Hoiakud on üks osa isiksuse omadusest ja määravad sobituvuse organisatsiooni. Hoiaku all mõistetakse hinnangulist suhtumist, mis kujuneb eelnevate kogemuste põhjal ja mille alusel reageeritakse positiivselt või negatiivselt teistele inimestele, olukordadele või keskkonnale (Virovere et al 2008). Armstrong toob välja, et inimese hakkamasaamine töökohal ja tööga rahulolu on seotud ka sotsiaalsete suhetega tööpostil (Armstrong 2009). Indiviidi positiivne töösse suhtumine ja tahe seda tööd teha saavad nii mõneski intervjuus märgitud kui olulisemaid töökoha saamise komponente. Haridus ja töökogemus on siinkohal pigem teisejärgulised ja toetavad, kuid kõige olulisema signaali annab indiviid siinkohal just oma suhtumise ja hoiakuga töösse.

## 5. KOKKUVÕTE

Eesti majandus on üks osa globaalsest majandusest ja on mõjutatud maailma majanduses toimuvast. Ettevõtete püsimise ja edu üheks võtmeaspektiks on saanud uute tehnoloogiate efektiivne kasutuselevõtt. See aga eeldab haritud ja kompetentseid ning efektiivseid töötajaid.

Käesolevas uuringu eesmärk oli vaadelda, millised on eesti tööandjate hoiakud ja suhtumised haridusse kõrgkooli lõpetanute töölevärbamisel ning milliseid aspekte sealjuures väärtustatakse ja mida peetakse vähemoluliseks. Ning sellele lisaks vaadelda, kas hariduse tähendus ja soovitatavad kompetentsid erinevad valdkonniti ja ametikoha spetsiifikast lähtudes. Uuring põhineb viieteistkümnel ettevõtete esindajatega läbi viidud intervjuul. Nende ettevõtete näol on tegemist oma valdkonna suurimate tööandjatega Eestis.

Uuringu meetodina kasutasin konstruktivistlikku põhistatud teooriat. Kuna meil kõigil on oma kokkupuude ja arusaamised tööturust, siis oli vajalik, et kasutatud meetod oleks sobiv ja tunnistaks minu eelteadmiseid ja arusaamu. Charmaz (2006) tunnustab uurijapoolset subjektiivsuse teadvustamist ja tema eelnevaid kogemusi ja väärtushinnanguid. Uurimuse tõlgendus lähtub aga kogutud andmetest. Selline lähenemine andis võimaluse kodeerida ja analüüsida minu käsutuses olnud materjali nn. sündmus- sündmuselt moel, mis aitas olulise info koondada mustritesse. Intervjuude ja olemasoleva teadmise põhjal moodustasin telgkodeerimise baasil analüüsi paremaks struktureerimiseks kaks dimensiooni: ettevõtete valdkondadevaheline dimensioon ja ettevõttesisene ametikoha põhine dimensioon. Uurimuse jaoks läbi viidud intervjuudest selgus, et ametikoha profiil ja seal esitatavad nõuded on need komponendid, mille alusel uut töötajat otsima hakatakse. Värbamisel hinnatakse töölevõetava inimese omandatud haridust ja selle sobivust vastava ametikoha vajadustega. Sellest lähtuvalt eristusid uuringu materjalis kaks suuremat ametikoha tüüpi. Need on spetsiifilisi erialaseid oskusi nõudvad ametikohad, mida hakkasin töös lihtsustatult nimetama erialapõhisteks ja mittespetsiifilisi erialaseid oskuseid nõudvad ametikohad, mida nimetan laiapõhjalisteks ametikohtadeks.

Uuringust selgus, et ettevõttesse töötajate valik käib ametikoha põhiselt.

Uuringus kaasatud ettevõtetes on väga palju erinevate profiilidega töökohti, ning ettevõttesse töötaja värbamine käib ametikoha põhiselt. Intervjueeritud ettevõtete põhjal võib öelda, et

valdavalt on erialaspetsiifilisi teadmisi nõudvaid ametikohti pigem rohkem tootmis- ja tööstusettevõtetes. Teeninduse- ja meelelahutusega tegelevates ettevõtetes on aga enam suund laiemapõhjaliste ametikohtade poole. Erialapõhiste ametikohtadele töötajate leidmisel peavad tööandjad vajalikuks seda, et kõrgkoolis on lõpetatud vastav eriala. Neid ametikohti iseloomustab see, et nendel töötamiseks peab olema omandatud kindel kvalifikatsioon, kuna need nõuavad erialaspetsiifilisi oskuseid. Lisaks sellele eristavad tööandjad erialaspetsiifilistel ametikohtadel haridustunnistust ka veel kitsamas, nn paberi tähenduses, kus haridustunnistus võib olla barjääriks ametikohale tööle asumisel. Vaid selline haridustunnistus, mis on omandatud vastaval erialal, annab võimaluse saada erialast tööd. Lisaks võib olla vaja riiklikult tunnustatud kutsetunnistust. Seega on ametikohti, millele edukaks kandideerimiseks peab olemas olema mitmeid erinevaid aktsepteeritud dokumente. Intervjuudest selgus ka põhjus, miks ettevõtte ootavad teatud spetsiifiliste oskuste omandamist juba kõrgkoolis. Selleks on oma ressursside kokkuhoid. Laiapõhjalise profiiliga ametikohale kandideerivalt inimeselt eeldatakse, et kõrgharidus on arendanud tema isikuomadusi. Peetakse oluliseks, et kõrghariduse omandanud inimene on õpivõimeline. See tähendab, et ta on võimeline ennast kokku võtma, uusi tegevusi ja kompetentse omandama nii ettevõtte valdkonnast kui ka kitsamast ametikoha spetsiifikast lähtudes. Omandatud kõrghariduse tähendust tööandja jaoks võib siin välja tuua kui kõrgkoolilõpetanu küpsuse ja õppimisvõime näitajat.

Omandatud kõrghariduse astet – kas bakalaureus või magister, jälgisid vaid mõned tööstusettevõtete esindajad ja seda sarnaselt inimkapitali teooriale, mille järgi kõrgem haridustase tagab töötaja suurema tootlikkuse. Omandatud kõrghariduse astet jälgitakse seetõttu, et kolmeaastane bakalaureuseõpe annab nende kogemusel väga üldised teadmised ning erialapõhistel ametikohtadel eeldatud spetsiifilised teadmised omandatakse tänase süsteemi järgi alles magistritasemel. Kõrghariduse astet ei jälgitud teenindusvaldkonnas. Seal nähakse kõrgharidust kui viidet inimese õppimisvõimele, mis vähendab potentsiaalselt tööandja kulutusi väljaõppele. Selline lähenemine on pigem sõelumisteooriale sarnane.

Kui ametikoha profiil näeb ette kõrghariduse olemasolu, siis edasi, selle tingimuse täitnuna, vaatavad ettevõtjad nii mõnigi kord ka seda, milline kool on lõpetatud. Seega toimib Eesti ettevõtjate seas tööturul toimiva analüüsiks *screening* ehk sõelumisteooria, milles tööandjad monitoorivad parimate uute töötajate leidmiseks kõrgkooli ja paigutavad koolid enda jaoks pingeritta. Määravaks saab tööandja jaoks usaldatavus ülikoolis antava hariduse kvaliteedi

osas, mis on järelikult ettevõtete pilgu läbi erinevates kõrgkoolides erinev. Tööandja lähtub oma varasemast kogemusest vastavate haridusinstituutidega või järgib sotsiaalselt levinud trendi – milline kõrgkool on selle ettevõtte ja tema partnerite jaoks ühiskonnas väärtustatud. Intervjuude põhjal on ka tuvastatav, et tööandjad pigem toodavad kõrgkoole eristavat suhtumist edasi. Vastavalt oma ettevõtte positsioneerimisele ühiskonnas ja majanduskeskkonnas peetakse oluliseks, et ettevõttes töötavad samal ühiskondlikul tasandil prestiižsetest kõrgkoolidest tulnud töötajad. See võib olla tingitud ka väljakujunenud organisatsioonikultuurist ja sellega kaasas käivatest väärtustest, mida ühe ettevõtte töötajad jagavad ja kuhu nad ennast paigutavad. Sellest lähtuvalt võiks öelda, et Eestis eksisteerib madalam ja kõrgem kõrgharidus. See toetab Meyeri (1977) lähenemist, et koolid loovad sotsiaalseid kategooriaid ning inimesed paigutuvad vastavalt koolile, kus õpitakse ja mis lõpetatakse, sotsiaalsesse hierarhiasse. Intervjuudest selgub ka, et mitte kõik tööandjad ei stratifitseeri inimesi kooli alusel. Sellist hoiakut aitab murda tööandja varasem kogemus kõrgkooli ja selle lõpetanud inimestega.

Hinnetelehte vaatavad tööandjad värbamisel suhteliselt harva ja sealt loevad tööandjad välja mitte omandatud hariduse sisu, vaid inimese isikuomadusi – näiteks õppimisele kulunud aja järgi. Kui õpinguaeg on veninud liialt pikaks või on õpingud lõpetamata või tegemata lõputöö, siis tekib tööandjatel küsimus tööle kandideerija ajajuhtimise oskusest ja distsipliinist. Ootamatuna mõjus ühe ettevõtte esindaja väide, et hinnetelehe kaudu kontrollitakse, kas esitatud diplom on ehtne või on tegu võltsinguga.

Vastavalt ettevõtte tegevusalale ja täitmist vajava töökoha spetsiifikale on ootused ja soovid töölesoovija kompetentside ja oskuste ning teadmiste suhtes erinevad. Läbiviidud intervjuude põhjal võib öelda, et ettevõtjad ootavad kõrgharidusega noortelt kahte olulist omadust – eelnevat töökogemust ja sobivaid isikuomadusi. Erialaspetsiifilisel ametikohal lisandub sellele vastava eriala läbimine kõrgkoolis. Laiapõhjalistel ametikohtadel piisab kõrgharidusest.

Nagu intervjuudest selgub, on tänapäeva töökohad muutunud mitmetes ettevõtetes universaalseteks. Ametikohad ei ole nii mõnigi kord enam nii täpselt määratletud ja inimeselt oodatakse hakkamasaamist kogu oma valdkonna sees. Intervjuudes küsitud üldiste oskuste all peavad ettevõtete esindajad silmas pigem erialaväliseid pädevusi, mis on vajalikud erinevate valdkondade ja ametikohtade puhul, nii spetsiifilistel erialapõhistel kui laiapõhistel ametikohtadel. Nende oskustena tuuakse välja arvutioskus, keelteoskus, projektijuhtimise ja

meeskonnatöö oskus. Selline lähenemine on võrreldav Austraalias läbiviidud ettevõtjate uuringu tulemustega, kus samuti nähti üldiste oskuste all neid, mis on vajalikud mistahes eriala õppinud inimestele. Üldised oskused ja teadmised on need, mida ettevõtjate esindajad peavad täna erinevatel ametikohtadel elementaarseks teadmiseks ja oskuseks. Kindlasti on siinkohal määratlus „elementaarne“ ka iga ettevõtte puhul erinev selles osas, mida eeldab selle ettevõtte kultuur. Näiteks ettevõttes kasutusel olevate keelte osas. Meeskonnatöö ja projektijuhtimise oskuse väärtustamine ettevõtete esindajate poolt näitab suhtumist kaasata töötajaid laiemasse ettevõttesisesesse tööprotsessi.

Intervjuude põhjal võib öelda, et nii erialapõhiste kui laiapõhjaliste ametikohtadele ootavad tööandjad inimesi, kellel on oskus näha oma valdkonda ja selle eripärasid laiemas kontekstis ja oskus ka seda analüüsida.

Väga hästi suhtuvad tööandjad võimalusse, kui inimene on olnud kõrgkooli ajal nende ettevõttes praktiliselt. Praktika annab tööturule suunduvale noorele lisandväärtust, kinnitades tema töövoimet (*work ability*), et noor saab selles konkreetsetes töösituatsioonis hakkama.

Üheks olulisemaks kriteeriumiks töölesamisel on omandatud hariduse ja töökogemuse kõrval inimese isikuomadused. Isikuomadusi vaadeldakse sellest vaatenurgast, kuidas sobib inimene ettevõtte kultuuriga ja milline on tema edasise arengu potentsiaal. Ning intervjuudest selgub, et on tööandjaid, kelle jaoks isikuomadused ja seeläbi sobivus organisatsiooni on töö saamisel esmatähtsad. Töötaja haridus omandab siinkohal tööandja jaoks taas uue külje – siin tõuseb esiplaanile indiviidi kogutud inimkapital ja oskus seda esitleda. Võiks öelda, et signaaliseerimisprotsess muutub siinkohal väga konkreetseks ja ettevõtte poolt vaadatakse, kuidas isikuomaduste kaudu avalduv maailmapilt ja väärtused sobivad organisatsiooni kultuuriga. Alles seejärel hakkavad tööandjad vaatama inimese konkreetseid teadmiseid ja oskuseid ning praktilist töökogemust. Kui inimese isikuomadused ei ole sobivad, siis ei mängi ka haridustunnistus ja õpitud eriala enam olulist rolli ja omandatud lõputunnistus ei ole tööandja jaoks enam määrav, kui ta leiab, et inimene ei sobi vastavat tööd tegema ning tema väärtushinnangud ei haaku organisatsiooni kultuuri ja töökollektiivi omadega. Intervjuudest selgub, et küsitlused ettevõtetes on organisatsioonikultuur väga tugev – oodatakse ettevõtte väärtustele ja hoiakutele sobivaid töötajaid, keda oleks lihtsam ja mugavam tööprotsessi lisada.

Loodan, et käesolev uuring andis selgemaid vastuseid seni peamiselt kvantitatiivsete meetoditega uuritud eesti tööandjate ootustele kõrgharidusega noorte tööturule siirdumisel. Uuringus tulid välja hinnangud ja põhjused, mida kvantitatiivselt on väga raske määratleda, kuid mis annavad olulist informatsiooni, millistest eeldustest ja mis põhjustel tehakse otsuseid kõrgharidusega noorte töölevärbamisel.



## KASUTATUD ALLIKAD

- Aaviksoo, J. (2011). Aaviksoo: kõrgkoolide arv langeb alla kümne. *Eesti Rahvusringhäälingu uudis* 17.11.2011. URL <http://uudised.err.ee/index.php?06239218> (10.04.2012)
- ACNielsen (1998). Research on Employer Satisfaction with Graduate Skills. Interim Report. *Government and Social Research Team, ACNielsen Research Services*. URL <http://www.dest.gov.au/archive/highered/eippubs/eip98-8/eip98-8.pdf> (14.02.2012)
- Andrews, J., Higson, H. (2008). Graduate Employability, „Soft Skills“ versus „Hard“ Business Knowledge: A European Study. *Higher Education in Europe*, Vol. 33, No. 4, December 2008.
- Armstrong, M. A. (2009) *Handbook of Personnel Management practice*. 11th ed.
- Arrow, K. J. (1973). Higher education as a filter. *Journal of Public Economics* 2.
- Bannock, G., Baxter, R. E., Davis, E. (2003). Dictionary of Economics. Fourth Edition. *The Economist Series*. Profile Books & Penguin Books.
- Barker, G., Henson, D. (2010). Promoting employability skills development in a research-intensive university. *Education and Training*, Vol. 52. No. 1. Emerald Group Publishing Limited.
- Becker, G. (1993). *Human Capital. A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Third Edition. The University of Chicago Press, Ltd., London
- Bell, D. (1973). *The Coming of Post-Industrial Society*. New York: Basic Books.
- Bills, D. (1999). Labor Market Information and Selection in a Local Restaurant Industry: The Tenuous Balance between Rewards, Commitments, and Costs. *Sociological Forum*, Vol. 14, No. 4, Dec., 1999
- Bills, D. (2003). Credentials, Signals, and Screens: Explaining the Relationship between Schooling and Job Assignment. *Review of Educational Research*, Winter 2003, Vol. 73, No. 4, pp. 441-469.

- Bills, D. (2004). *The Sociology of education and work*. Blackwell Publishing.
- Blossfeld, H.-P., Buchholz, S., Bukodi, E., Kurz, K. (2008). *Young Workers, Globalization and the Labour Market. Comparing Early Working Life in Eleven Countries*. Edward Elgar Publishing.
- Bologna Declaration (1999). *The Bologna Declaration on the European space for higher education*. Joint declaration of the European Ministers of Education convened in Bologna on the 19th of June 1999. URL <http://ec.europa.eu/education/policies/educ/bologna/bologna.pdf> (07.03.2012).
- Borghans, L.; Hughes, G. & Smits, W. (1998) *The Occupational Structure of Further and Higher Education in Ireland and the Netherlands*. ROA/ESRI. CEDEFOP Document, Thessaloniki. Viidatud Meriküll, Eamets 2009 kaudu.
- Bourdieu, P. (2003). *Praktilised põhjused. Teoteooriast*. Kirjastus Tänapäev. Lk 16-247
- Branine, M. (2008) Graduate recruitment and selection in the UK. A Study of recent changes in methods and expectations. *Career Development International* Vol. 13 No. 6, 2008 pp. 497-513. Emerald Group Publishing
- Brewer, P., Brewer, K. (2010). Knowledge Management, Human Resource Management, and Higher Education: A Theoretical Model. *Journal of Education for Business*, 85: 330-335.
- Brown, D. K. (2001). The Social Sources of Educational Credentialism: Status Cultures, Labour Markets, and Organizations. *Sociology of Education*, Vol. 74, Extra Issue: Current of Thought: Sociology of education at the Dawn of the 21st Century, 19-34. URL <http://www.units.muohio.edu/eduleadership/faculty/quantz/Courses/credentialism.pdf> (27.03.2012)
- Burt, R. S. (1997). The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*, 42: 339-365. Cornell University
- Charmaz, K. (2006). *Constructing Grounded Theory. A Practical Guide Through Qualitative Analysis*. SAGE Publications.
- Drechsler, W. (2001). Mis on innovatsioon? *Postimees*, 27.11.2011. [http://www.ut.ee/SOAH/essays/wd\\_innovatsioon.htm](http://www.ut.ee/SOAH/essays/wd_innovatsioon.htm), (20.03.2012).

Eesti ettevõtluspoliitika arengukava 2007-2013. (2011). Vabariigi valitsuse kinnitatud täiendatud versioon. Tallinn: Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. URL: <http://www.mkm.ee/326537/> (28.12.2011)

Eesti kõrgharidusstrateegia aastateks 2006-2015 – URL [www.hm.ee/index.php?popup=download&id=4778](http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=4778) (03.01.2012).

Eesti Pank (2010). Tööturu ülevaade. 2/2010. URL [http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/tooturu/tooturg\\_209.pdf](http://www.eestipank.info/pub/et/dokumendid/publikatsioonid/seeriad/tooturu/tooturg_209.pdf), (22.03.2012)

Elenurm, T. (2005). Ettevõtted tehnoloogiatihedas majanduses. Kuidas tulla toime rahvusvahelises ärikeskkonnas ja kujundada tarvilikke kompetentse. Moodul 6: Juhtimine ja võtmekompetentsid. Sõltuvus ettevõtte situatsioonist. *EL 5. raamprogrammi „Innovatsioon ja VKE“ kogumik.*

ESECT (2011). Enhancing Student Employability Co-ordination Team. URL <http://www.qualityresearchinternational.com/esecttools/definition.php> (07.03.2012)

Eurostat. URL [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search\\_database](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/search_database) (22.03.2012)

Field, J. (2004). *Social capital*. New York: Taylor & Francis e-Library. <http://books.google.ee/books?id=ABFtKwvQoDIC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false> (26.03.2012)

Granovetter, M. (1995). *Getting a Job: A study of Contacts and Careers*. Chicago; London: The University of Chicago Press.

Haridus- ja Teadusministeerium (2007). *Teadmistepõhine Eesti: Eesti teadus- ja arendustegevuse ning innovatsiooni strateegia 2007-2013*. Tartu.

Haridus- ja Teadusministeerium (2011). *Uuringud ja analüüsid. Kõrghariduse valdkonna statistiline ülevaade*. URL <http://www.hm.ee/index.php?048055#k6rgharidus>, (12.04.2012).

Harvey, L. (2005). Embedding and Integrating Employability. *New Directions for Institutional Research*, no. 128, Winter 2005

- Hatch, N.W., Dyer, J.H. (2004). Human capital and learning as a source of sustainable competitive advantage. *Strategic Management Journal*, 25, 1155-1178.
- Heidmets, M., Kangro, A., Ruus, V., Matulionis, A. V., Loogma, K., Zilinskaite, V. (2011). Inimarengu Balti rajad: muutuste kaks aastakümnet. *Eesti Inimarengu Aruanne 2010/2011*. Eesti Koostöö Kogu.
- Jaakson, K. (2004). *Organisatsioon ja organisatsioonikultuur*. Loengukonspekt
- Jackson, M. (2001). Meritocracy, Education and Occupational Attainment: What Do Employers Really See as Merit? July 2001. *Sociology Working Papers*. Editors: Diego Gambetta and Michelle Jackson. Electronic Editor: Edmund Chaotte. URL <http://www.sociology.ox.ac.uk/swps/2001-03.html>
- Kanep, H. (2005). Analüüs erinevate koolitusvaldkondade lõpetanute seisundite kohta tööturul ametialade, haridustasemetete ja majandusharude lõikes, Lõpparuanne, Praxis <http://www.hm.ee/index.php?popup=download&id=9022> (28.12.2011).
- Kattel, R. (2010). Loeng „Majandus, innovatsioon ja poliitika“. URL <http://www.eakl.ee/failid/9d825be0b0bfed9cc8849f7dc58cb384.pdf> (17.01.2010)
- Kehm, B., Teichler, U. (1995). Higher Education and Employment. *European Journal of Education*, Vol. 30, No 4.
- Kelly, K. (1998). *Uue majanduse uued reeglid*. Tänapäev ja Microlink.
- Kendrick, J. W. (1976). *The Accounting Treatment of Human Investment and Capital*.
- Kendrick, J. W. (1994). Total capital and economic growth. *Atlantic Economic Journal*, Mar. 1994, Vol.22, Issue 1.
- Klooster, K., Tõnisson, A. (2010). *Statistiline ülevaade kõrghariduse õppekavadel õppijate näitajatest*. Haridus- ja Teadusministeerium. Tartu.
- Knight, P.T. & Yorke, M. (2003). Employability and Good Learning in Higher Education. *Teaching in Higher Education*, Vol. 8, No. 1.
- Krillo, K., Themas, A., Eamets, R. (2011). *Kõrgkoolilõpetajate toimetulek tööturul*. Noorteseire aastaraamat. Noored ja tööturg. Poliitikauuringute keskus Praxis.

- Krusell, S., Mägi, E., Kirss, L. (2011). Töötavad õppurid eesti hariduses. *Noorteseire aastaraamat. Noored ja tööturg*. Poliitikauuringute keskus Praxis.
- Laroche, M., Mérette, M., Ruggeri, G. C. (1998). On the Concept and Dimensions of Human Capital in a Knowledge-Based Economy Context. URL [http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/finance/working\\_papers-ef/1998/1998-01/98-01e.pdf](http://epe.lac-bac.gc.ca/100/200/301/finance/working_papers-ef/1998/1998-01/98-01e.pdf). (17.02.2012)
- Le.T., Gibson, J., Oxley, L. (2003). Cost- and Income-Based Measures of Human Capital. URL [http://www.econ.canterbury.ac.nz/personal\\_pages/les\\_oxley/pdf\\_files/cost\\_and\\_income.pdf](http://www.econ.canterbury.ac.nz/personal_pages/les_oxley/pdf_files/cost_and_income.pdf). (20.02.2012).
- Le.T., Gibson, J., Oxley, L. (2005). Measuring the stock of human capital in New Zealand. *Mathematics & Computers in Simulation*, May 2005, Vol. 68 Issue 5/6, p.484-479.
- Leetma, R., Võrk, A., Kallaste, E. (2004). Vanemaeline tööjõud tööturul ja tööelus. *Praxise Toimetised nr. 19*.
- Lootus, A. (2003). *Personalijuhtimise olukord Eesti organisatsioonides*. Bakalaureusetöö. Tallinn. TTÜ Majandusteaduskond
- Länkur, L. (2005). *Organisatsioonisisene kommunikatsioon muudatuste kontekstis Sisekaitseakadeemia näitel*. Bakalaureusetöö, Tartu Ülikool
- Maxwell, J. A. (2005). *Qualitative Research Design. An Interactive Approach*. Second Edition. SAGE Publications.
- Meriküll, J., Eamets, R. (2009). Teadmispõhise majanduse suunas liikumiseks vajalik tööjõud ja koolitusvaldkonnad. *Riigikantselei poliitika analüüside ja uuringute sari*. Tallinn, Riigikantselei: 8-48. URL [http://www.riigikantselei.ee/failid/Riigikantselei\\_poliitikaanalyyysi\\_sari\\_nr\\_1.pdf](http://www.riigikantselei.ee/failid/Riigikantselei_poliitikaanalyyysi_sari_nr_1.pdf)
- Meyer, J.W. (1977). The Effects of Education as as Institution. *American Journal of Sociology*, Vol. 83, No. 1, pp. 55-77.
- Mitendorf, A. Meeskonnatöö. E-kursus. URL [http://www.lvrkk.ee/kristiina/airi/meeskonnatoo/MEESKONNAKURSUS\\_print.html](http://www.lvrkk.ee/kristiina/airi/meeskonnatoo/MEESKONNAKURSUS_print.html), (30.04.2012).

Mägi, E., Aidla, A., Reino, A., Jaakson, K., Kirss, L. (2011). Üliõpilaste töötamise fenomen Eesti kõrghariduses. Tartu: Tartu Ülikool, PRAXIS. URL [http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/UELITOEEOE/Truekis\\_Ueliopilaste\\_toeotamise\\_fenomen.pdf](http://www.praxis.ee/fileadmin/tarmo/Projektid/Haridus/UELITOEEOE/Truekis_Ueliopilaste_toeotamise_fenomen.pdf) , (26.03.2012).

Nurmela, K. (2011). Noored tööturul. *Noorteseire aastaraamat. Noored ja tööturg*. Poliitikauuringute keskus Praxis.

OECD (1997). *Glossary of Environment Statistics, Studies in Methods*, Series F, No. 67, United Nations, New York. URL <http://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=1264> (17.03.2012)

OECD (2009). *OECD Economic Survey of Denmark 2009: Human Capital: key to higher productivity*. URL [http://www.oecd.org/document/41/0,3746,en\\_2649\\_34605\\_43965289\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/41/0,3746,en_2649_34605_43965289_1_1_1_1,00.html) (17.03.2012)

OECD (2011). Education at a Glance 2011. *OECD Indicators*. URL <http://www.oecd.org/dataoecd/30/47/48670002.pdf>, (22.03.2012).

Oras, K., Siilak, K., Unt, M. (2010). *Kõrgkoolilõpetaja tööturul: majanduse ja tehnikaerialade vilistlaste hinnangud oma tööturuvõimalustele*. Tallinna Ülikool. Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, Sotsiaalse stratifikatsiooni osakond. Väljaanne nr. 1/2010.

Parts, V. (2010). *Tööhõivevõime – kaasaegse töötaja paratamatus*. Tallinna Tehnikaülikool. URL [www.ell.ee/failid/LVP2010/01\\_V\\_Parts\\_org\\_kaitumine.ppt](http://www.ell.ee/failid/LVP2010/01_V_Parts_org_kaitumine.ppt) (12.04.2012)

Pavelson, M. (?) URL [http://www.sotsioloogia.ee/vana/esso3/4/marje\\_pavelson.htm](http://www.sotsioloogia.ee/vana/esso3/4/marje_pavelson.htm) (05.04.2012)

Pavlin, S. (2009). Key Competences of Graduates to Function Well in the Workplace and Society. In: *Report on the Qualitative Analysis of Higher Education Institutions and Employers In Five Countries: Development of Competencies in the World of Work and Education*. HEGESCO: Ljubljana, 6-22. URL [http://www.decowe.org/static/uploaded/htmlarea/finalreportshegesco/Qualitative\\_Analysis\\_of\\_HEIs\\_and\\_Employers\\_in\\_Five\\_Countries.pdf](http://www.decowe.org/static/uploaded/htmlarea/finalreportshegesco/Qualitative_Analysis_of_HEIs_and_Employers_in_Five_Countries.pdf) (07.03.2012)

Petrov, H. (2004). *Iirimaa kogemuse rakendamise inimkapitali arendamiseks Eestis Euroopa Liidu struktuurifondide abil*. Magistritöö. Tartu Ülikool. URL <http://dspace.utlib.ee/dspace/bitstream/handle/10062/1275/Petrov.pdf?sequence=5> (17.02.2012)

Pot, F; Vaas, F. (2008). Social innovation, the new challenge for Europe, *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 57 Iss: 6, pp.468 – 473. URL <http://140.234.16.9:8080/EPSSessionID=42993b8ea36da3f605a55c917ef5538/EPHost=www.emeraldinsight.com/EPPath/journals.htm?issn=1741-0401&volume=57&issue=6&articleid=1734967&show=html> (20.03.2012)

PRAXIS (2011). *Noorteseire aastaraamat. Noored ja tööturg*. Poliitikauuringute keskus Praxis.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: the collapse and revival of American community*. Simon & Schuster. New York

Rajangu, V. (2011). Tööturust ja haridusest. *Postimees*, 19.07.2011.

Reiska, E., Roosalu, T., Tamm, A., Täht, K., Unt, M. (2012). *Kõrghariduse tähendused ja kõrgkoolide koostöö tööandjatega*. Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, Sotsiaalse stratifikatsiooni osakond. Väljaanne nr. 3/2012.

Romer, P. M. (1994). *The Origins of Endogenous Growth*. *The Journal of Economic Perspectives*. Vol. 8, No 1. URL <http://www.jstor.org/discover/10.2307/2138148?uid=3737920&uid=2&uid=4&sid=21100775886841> (16.03.2012)

Saar, E., Helemäe, J. (2010). Millistele nõuetele peaks vastama Eesti haridussüsteem? *Riigikogu Toimetised* 21/2010.

Saar, E.; Kazjulja, M. (2001). Haridusliku potentsiaali kasutamine Eesti tööturul. Vetik, R. (Toim.). *Eesti inimarengu aruanne 2001 : kas Eesti on sotsiaalselt jätkusuutlik? (54 - 59)*. Tallinn: TPÜ Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.

Saar, E., Unt, M., Helemäe, J., Oras, K. (2011). *What is the role of education in the recruitment process? Employers' practices and experiences of graduates from tertiary*

*educational institutions in Estonia*. TööKõrgEEL Working Paper seeria väljaanne nr. 7/2011. Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.

Saar, E., Unt, M., Oras, K. (2012) *What is the role of education in the recruitment process: the employers' and graduates' perspective?* Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, sotsiaalse stratifikatsiooni osakond.

Saarts, T. (2002). Sotsiaalne kapital, poliitiliste institutsioonide mõjutamisvõimaluste tunnetamine ja usaldus võimuinstitutsioonide vastu. *Riigikogu Toimetised* 6. URL <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=11767&op=archive2>, (29.12.2011).

Schumpeter, J. A. (2009). *Essays: On Entrepreneurs, Innovations, Business Cycles, and the Evolution of Capitalism*. Transaction Publishers, New Brunswick, New Jersey. 11th printing.

Siilak, K., Unt, M. (2011). *Ettevõtete ja kõrgkoolide vahelise koostöö võimalikkusest: Eesti suuremate ettevõtjate nägemus*. Tallinna Ülikool, Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, sotsiaalse stratifikatsiooni osakond. Väljaanne nr. 2/2011.

Stiglitz, J. E. (1975). The Theory of „Screening“, Education, and the Distribution of Income. *The American Economic Review*. Vol. 65, No. 3.

Teichler, U. (2011). Employability of Graduates and Higher Education Management Systems. *Keynote Speech, International DEHEMS Conference*, Vienna University of Economics and Business. URL [http://www.dehems-project.eu/static/uploaded/files/files/contributions/Teichler\\_Ulrich\\_DEHEMS\\_Conference\\_Presentation\\_Employability\\_of\\_Graduates\\_and\\_Higher\\_Education\\_Management\\_Systems.pdf](http://www.dehems-project.eu/static/uploaded/files/files/contributions/Teichler_Ulrich_DEHEMS_Conference_Presentation_Employability_of_Graduates_and_Higher_Education_Management_Systems.pdf) (07.03.2012).

*Tartu Ülikooli lõpetanute uuring*. (2003). Teostaja AS Emor.

Taru, M. Lindeman, K. (2007). *Mõningate kõrgharidusega töötajatele tööd andvate ettevõtete juhtide hinnangud ja ootused 3-e aastase bakalaureuseõppe lõpetajatele*. Uuringu aruanne. Tallinn.

Tiits, M., Kalvet, T., Kattel, R., Kaarli, R. (2003). *Eesti majanduse konkurentsivõime ja tulevikuväljavaated: teadus- ja arendustegevuse ja innovatsioonipoliitika ülevaade*. Teadus- ja arendusnõukogu. Tallinn.



- Tomlinson, M. (2007). Graduate employability and student attitudes and orientations to the labor market. *Journal of Education and Work*. Vol. 20, No. 4.
- TTÜ (2008). *Mehhaanikateaduskonna tööandjate pilootuuring*. Tallinna Tehnikaülikool. URL <http://deepzone0.ttu.ee/career/index.php?page=10031> (13.12.2011).
- Tõnismäe, S., Hurt, U. (2010). Eesti noorte hinnangutest tööturule sisenemise võimaluste kohta. *Riigikogu Toimetised* 22, 2010. URL <http://www.riigikogu.ee/rito/index.php?id=14290&op=archive2>, (22.03.2012).
- Tõnisson, E. (2011). *Kõrghariduse valdkonna statistiline ülevaade*. Tartu: Haridus- ja Teadusministeerium. URL <http://www.hm.ee/index.php?048183> (02.04.2012).
- Tööjõu prognoos (2009). *Tööjõu vajaduse prognoos aastani 2016*. Koostaja Majandus- ja Kommunikatsiooniministeerium. Tallinn. URL [http://www.mkm.ee/public/Toojou\\_vajaduse\\_prognoos\\_aastani\\_2016.pdf](http://www.mkm.ee/public/Toojou_vajaduse_prognoos_aastani_2016.pdf) (15.02.2012)
- Unt, M. (2010). *Youth Labour Market Starting Positions and Early Career Outcomes: Closing Doors for Those Without Tertiary Education*. TööKõrgEEL Working Paper seeria väljaanne nr. 6/2010. Tallinna Ülikool. Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut.
- Van Leeuwen, B., Földvari, P. (2007). *How much human capital does Eastern Europe have? Measurement methods and results*. URL <http://www.basvanleeuwen.net/bestanden/human-capital-easterneurope.pdf> (22.02.2012).
- van de Werfhorst, H.G., (2011). Skills, positional good or social closure? The role of education across structural institutional labour market settings. *Journal of Education and Work* 24, 521-548.
- Viia, A., Terk, E., Lumiste, R., Heinlo, A., jt. (2007). Innovaatiline tegevus Eesti ettevõtetes. Euroopa Liidu neljanda innovatsiooniuringu (CIS 4) tulemused. *Innovation Studies* No 7/2007. Tallinn, Ettevõtluse Arendamise Sihtasutus.
- Virovere, A., Alas, R., Liigand, J. (2008). *Organisatsiooni käitumine*. Kirjastus Külim VKE 2008. *Eesti väikese ja keskmise suurusega ettevõtete arengusuundumused*. Uuringu aruanne. SaarPoll 2008. URL [http://www.mkm.ee/failid/1VKE\\_2008\\_aruanne\\_.pdf](http://www.mkm.ee/failid/1VKE_2008_aruanne_.pdf) (13.12.2011)

Üliõpilaste sotsiaalmajanduslik olukord 2005/2006. (2007). *Eesti üliõpilaskonna uuringu kokkuvõte* URL [http://www.eyl.ee/public/files/eesti\\_yliopilaste\\_uuring\\_2006.pdf](http://www.eyl.ee/public/files/eesti_yliopilaste_uuring_2006.pdf)  
(02.04.2012)

## LISA 1: INTERVJUU KAVA

Allikas: Siilak, Unt 2011. Ettevõtete ja kõrgkoolide vahelise koostöö võimalikkusest: Eesti suuremate ettevõtjate nägemus. Rahvusvaheliste ja Sotsiaaluuringute Instituut, sotsiaalse stratifikatsiooni osakond. Väljaanne nr.2/2011.

### LÕPETANUD:

Mille järgi valite endale töötajaid?

Mis on kõige olulisem kõrgkooli lõpetanu puhul, et ta saaks tööelus hästi hakkama? Millised on kõige olulisemad üldised ja kitsalt erialased oskused, et töökohal hästi hakkama saada?

Kes vastutab nende teadmiste ja oskuste arendamise eest? Kust peaks noor omandama tööks vajalikud oskused ja teadmised?

Milline oleks Teie arvates parim tasakaal üldiste ja kitsalt erialaste oskuste vahel?

Kuivõrd rahul olete lõpetanute teadmiste ja oskustega: kas Teie nägemusel on keskeltläbi tegemist oskuste puudu jäämisega, üleküllusega või tasakaaluga?

Millised oskused ja teadmised on viimasel ajal muutunud olulisemaks või vastupidi, kaotanud tähtsuse?

Kui olulised on töötaja värbamisel tema lõpetatud eriala; konkreetne kõrgkool; lõputunnistuse hinded; kõrghariduse aste (diplom, 3a Ba, 4a Ba, Ma PhD)?

### KOOSTÖÖ KÕRGKOOLIGA:

Mis motiveerib ettevõtteid tegema koostööd kõrgkoolidega? Mis takistab ettevõtteid tegemast koostööd kõrgkoolidega?

Kas teete kõrgkoolidega koostööd? Millist (praktikakohad, rakendusprojektid, otsene koolist tööle võtmine, koostöö Karjäärikeskustega ...)?

Milline on ettevõtte motivatsioon praktikale võtta? Millised on praktikale võtmise head tavad?  
Millised on takistused?

Kas Teil on kogemus kõrgkoolide praktikantidega? Kas mingid väljakujunenud tavad, kuidas praktikandid tööellu haarata? Kuidas olete rahul praeguse korraldusega?

Kas Teie asutuses on eraldi personalipraktikad uuele töötajale, et neid ette valmistada tööks ja kaasa aidata nende tööalasele arengule? Palun kirjeldada.

Kuidas toimib Teie asutuse sisemise edutamise süsteem töötajatele, kes edasi õpivad?

Milline oleks kõige positiivsem programm koostöös kõrgkoolidega?

#### TULEVIK:

Mida soovitate kõrgkoolidele: mida peaksid kõrgkoolid muutma, et kaasa aidata veelgi paremini tudengite oskuste ja teadmiste arendamisele? Millele pöörata tähelepanu kõrgkoolis, et noored leiaksid kergemini töö?